

TYÖOLOJEN YHTEYS TYÖSSÄ JATKAMISEEN  
ELÄKEIÄN KYNNYKSELLÄ

ELINA POSTI-AHOKAS  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma  
Pro gradu -tutkielma  
Huhtikuu 2017

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

POSTI-AHOKAS ELINA: Työolojen yhteys työssä jatkamiseen eläkeiän kynnyksellä

Pro gradu -tutkielma, 97 s.

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

Huhtikuu 2017

---

Suomalaiset elävät pidempään kuin aikaisemmin ja väestö ikääntyy, joten työuria pyritään pidentämään. Viimeisin eläkeuudistus tuli voimaan 2017 vuoden alussa, jossa eläkeikää nostetaan asteittain. Työelämä ja ammattirakenne ovat muuttuneet viime vuosikymmeninä, teollisuustyö on vähentynyt ja palvelut, erityisesti asiantuntijatyö on lisääntynyt. Työntekijöiltä vaaditaan uusia taitoja ja joustavuutta. Tässä tutkielmassa selvitettiin työn, työolojen ja työyhteisön tekijöitä, jotka ovat yhteydessä ikääntyneiden työntekijöiden työssä jatkamiseen ja eläkeaikeisiin.

Tutkielma koostui kahdesta eri menetelmästä ja aineistosta. Kvantitatiivinen tutkimus perustui Tilastokeskuksen vuoden 2013 Työolotutkimuksen 55–64-vuotiaiden palkansaajien vastauksiin (N=1014). Aineistoa analysoitiin ristiintaulukoinnin ja logistisen regressioanalyysin avulla. Kvalitatiivinen aineisto sisälsi kuuden yli 60-vuotiaan työntekijän haastattelut sekä lisäksi yhden asiantuntijan haastattelun. Tämän aineiston menetelmänä käytettiin teemahaastattelua.

Kvantitatiivisen tutkimuksen tulokset osoittivat, että eläkeaikeita myöhentävät erityisesti hyvä terveys, työn merkityksellisyys ja tuloksellisuus, hyvät kehitysmahdollisuudet, positiivinen työilmapiiri ja työn imun kokeminen työssä sekä työnantajan toimenpiteet ikääntyvien työssä jatkamisen edistämiseksi. Kvalitatiivisen tutkimuksen mukaan merkittäviä tekijöitä, jotka pitivät haastateltavia työssä, oli merkityksellinen työ, työn itsenäisyys, ammattitaidon arvostaminen, kehitysmahdollisuudet, hyvä esimiestyö, oikeudenmukainen kohtelu ja työyhteisön tuki sekä työajan joustot ja työyhteisön positiivinen työilmapiiri. Jatkossa tulisikin kiinnittää enemmän huomiota ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen. Toimenpiteinä voisivat olla tulosten perusteella mentoroinnin kehittäminen, esimiesvalmennus eri-ikäisten johtamiseen, ikääntyvien vaikutusmahdollisuuksien lisääminen erityisesti muutostilanteissa ja urasuunnittelun ulottaminen myös työuran loppuvaiheeseen. Näiden lisäksi työyhteisön positiivisen ilmapiirin parantaminen edistämällä eri-ikäisten työyhteisön jäsenten vapaamuotoista yhteistoimintaa voi tuoda positiivisia tuloksia.

Asiasanat: työolot, työssä jatkaminen, eläkeaikeet, työn voimavarat, työn imu, tietotyö, ikääntyminen.

University of Tampere

Faculty of Social Sciences

Posti-Ahokas Elina: The connection between conditions at work and continuing at work just before retirement age

Master's Thesis, 97 pages,

Master's Programme in Work, Welfare and Well-being

April 2017

---

Finns will live longer than before and the population will be ageing so longer careers will be important. Recent pension reform entered into force at the beginning of the year 2017. The retirement age will be gradually increased. Work and occupational structure have changed in the last decades. Industrial work has decreased and services especially consultant work has increased. Employers require new skills and flexibility. This thesis studied the work, working conditions and the workplace factors that were connected with older-workers retirement intentions or longer careers.

This study consisted of two different methods and two research materials. The quantitative research was based on the data of the 2013 Quality of Worklife Surveys of Statistics Finland and it's respondents of 55-64-year-olds wage-earners (N=1014). The data was analysed by cross-tabulation and logistic regression analysis. The qualitative research consisted of six over 60-year-olds workers interviews. In addition there was one specialist interview. The method of this study was theme interview research data.

The analysis of the first study showed that a good health, meaningful and productive work, development opportunities, positive workplace climate, work engagement and employer that takes a measures to advance old-workers to stay longer in their work postponed an early retirement intentions. According to the second study factors that kept older-workers at work were meaningful work, autonomy, appreciation of professional skills, development opportunities, good leadership, equality, support by superior or colleagues as well as flexible working hours and positive workplace climate. In future there should be paid more attention to the support of older-workers. The methods could be the development of mentoring skills, older-workers career planning, superior's training and empowerment of older-workers especially in change situations. Additionally, positive results as well as positive work environment can be achieved by encouraging informal interactions and cooperations within the all employees regardless of their age.

Keywords: working conditions, continuing at work, retirement intentions, job resources, work engagement, knowledge work, ageing.

## Sisällysluettelo

1. JOHDANTO.....	6
1.1. Eliniän odote kasvaa ja väestö ikääntyy .....	6
1.2. Työeläkejärjestelmä ja vuosien 2005 ja 2017 eläkeuudistukset.....	8
1.3. Työelämän muutos ja yhteiskunnallinen tilanne .....	10
1.4. Tutkielman tavoite ja eteneminen .....	13
2. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	15
2.1. Työkyky.....	15
2.2. Työn merkitys.....	16
2.3. Työtyytyväisyys, työmotivaatio ja työhyvinvointi.....	17
2.4. Työn voimavarat ja vaatimukset sekä työn vaatimuksista palautuminen .....	18
2.5. Yksilölliset voimavarat.....	21
2.6. Työn imu .....	22
2.7. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (TV-TV –malli) .....	24
2.8. Keskeiset käsitteet .....	26
3. IKÄÄNTYMINEN JA TYÖSSÄ JATKAMINEN.....	27
3.1. Ikääntyminen ja työ- ja toimintakyky .....	27
3.2. Ikääntymisen merkitys työelämässä.....	27
3.3. Ikääntyvien osaaminen ja työssä kehittyminen .....	29
3.4. Eläkkeelle siirtymisprosessi .....	30
3.5. Yhteiskunnan, instituutioiden ja työnantajien keinot edistää työssä jatkamista .....	31
4. AIEMMAT TUTKIMUKSET TYÖSSÄ JATKAMISESTA JA ELÄKEAIKEISTA .....	34
4.1. Eläkkeelle työntävät ja vetävät tekijät.....	34
4.2. Työssä jatkamista edistävät tekijät .....	35
5. METODOLOGIA .....	38
5.1. Tutkimusaineistot ja metodologinen triangulaatio .....	38
5.2. Tutkimuskysymysten tarkastelu .....	39
5.3. Tutkimuksen eettisyys.....	39
6. ELÄKEAIKEISIIN YHTEYDESSÄ OLEVIEN TEKIJÖIDEN TILASTOLLINEN TARKASTELU .....	41
6.1. Tutkimusaineisto ja kvantitatiiviset menetelmät.....	41

6.2.	Taustamuuttujat .....	42
6.3.	Työn voimavaratekijät ja eläkeaikomukset .....	46
6.4.	Eläkeaikomuksiin yhteydessä olevat kuormitustekijät .....	51
6.5.	Työn imu .....	53
6.6.	Eläkeaikkeisiin yhteydessä olevat tekijät .....	54
6.7.	Keskeiset tulokset ja pohdintaa .....	57
7.	LAADULLINEN TUTKIMUS IKÄÄNTYNEIDEN TYÖSSÄ JATKAMISESTA .....	58
7.1.	Teemahaastattelu Varman ikääntyneille työntekijöille .....	58
7.2.	Keskinäinen työeläkeyhtiö Varma (Varma) .....	59
7.3.	Ikääntyvien ajatuksia ja kokemuksia .....	61
7.4.	Pohdintaa ikääntyvien ajatuksista ja kokemuksista .....	72
7.5.	Asiantuntijan näkökulma ikääntyvien työssä jatkamisen edistämiseen .....	75
7.6.	Pohdintaa asiantuntijahaastattelun tuloksista .....	77
8.	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	78
	LÄHDELUETTELO .....	82
	LIITTEET .....	93

## **1. JOHDANTO**

Tämän tutkielman tavoitteena oli selvittää työn, työolojen ja työyhteisön vaikutusta lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden eläkeajatuksiin ja työssä jatkamiseen. Tutkielmassa tarkastelu painottui työn ja työyhteisön eri tekijöihin, kuten millaiset työolot edistävät työssä jatkamista eläkeikään tai jopa sen yli ja miten työntekijöiden asema ja työtehtävien laatu vaikuttavat työoloihin. Viime vuosikymmeninä työntekijöiden koulutustaso on noussut ja työ on muuttunut fyysisesti kuormittavasta työstä enemmän henkisesti kuormittaviin työtehtäviin. Näkökulmana tutkielmassa oli erityisesti yleistynyt tietotyö. Tarkastelemieni työhön liittyvien tekijöiden lisäksi mm. työntekijän työkyky ja terveys sekä yhteiskunnallinen ja taloudellinen tilanne vaikuttavat merkittävästi lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden työssä jatkamiseen ja eläkeaikeisiin.

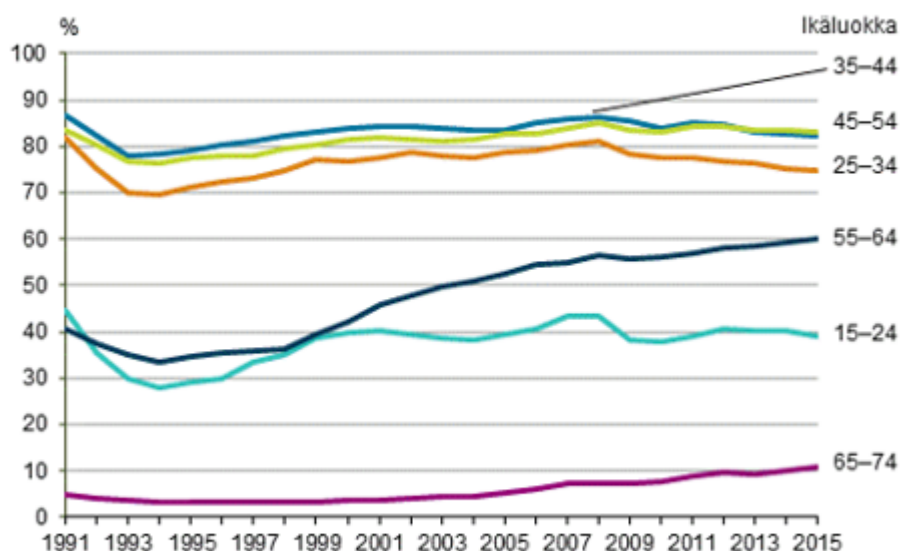
### **1.1. Eliniän odote kasvaa ja väestö ikääntyy**

Suomalaisten eliniän odote on kasvanut ja väestö ikääntyy. Vuonna 2020 noin joka viidennen suomalaisen arvioidaan olevan yli 65-vuotias ja vuonna 2030 heitä arvioidaan olevan jo lähes 26 prosenttia väestöstä. (Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste). Huoltosuhteen muutoksella kuvataan väestönrakenteen muutosten voimakkuutta. Vuonna 2013 Suomessa oli Tilastokeskuksen väestöaineistolla lasketun vanhuushuoltosuhteen mukaan yksi yli 64 vuotta täyttänyt kolmea työikäistä kohti. (Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen eliniän pitenemiseen, Eläkekysymysten asiantuntijatyöryhmän raportti 2013, 94).

Vuosien 1997 ja 2013 välisenä aikana palkansaajien keski-ikä on kohonnut työvoimatutkimuksen perusteella 36 vuodesta ja 2 kuukaudesta 43 vuoteen ja 6 kuukauteen. Samana ajanjaksona 55–64-vuotiaiden palkansaajien työllisyysaste on kohonnut noin 46 prosentista 58,5 prosenttiin (Sutela & Lehto 2014, 19). Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (Kuvio 1.1) mukaan 55–64-vuotiaiden työllisten osuus vuonna 2003 oli noin puolet ikäluokasta. Työllisten osuus on noussut koko 2000-luvun ajan ja on ollut viime vuosina noin 60 prosenttia ikäluokasta. Vuonna 2015 työttömiä 55–64-vuotiaista oli noin 5 prosenttia ja työvoiman ulkopuolella kuten eläkkeellä oli 35 prosenttia ikäluokasta. (SVT. Työvoimatutkimus.

Työllisyys ja työttömyys vuonna 2015). 55–64-vuotiaiden työllisyysasteen nousuun on vaikuttanut erityisesti työntekijöiden koulutustason nousu. (Lehto 2007, 95).

Kuvio 1.1 Työllisyysasteet iän mukaan vuosina 1991 – 2015



Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2015.

1960-luvulta alkaen yksilöiden elämänvaiheet on voitu erotella kolmeen perättäiseen elämänvaiheeseen: työelämää edeltävään kouluttautumiseen ja ammattiin valmistumiseen, työelämään ja työelämän jälkeiseen eläke aikaan. Tällaisesta yhteiskunnallisesta rakenteesta käytetään nimitystä ikäeriytynyt yhteiskunta. Haasteena tälle yhteiskunnalliselle rakenteelle on työelämän muutos, joka tuo uusia vaatimuksia yksilöille, kuten tarvetta jatkuvaan ammattitaidon päivittämiseen ja uudelleen kouluttautumiseen. Toisaalta taas väestön ikääntymisen myötä työntekijöiden tulisi jatkaa työelämässä pidempään, eikä siirtyä työelämän ulkopuolelle liian varhain. Vaihtoehtona ikäeriytyneelle mallille on malli, jossa eri elämänvaiheet voisivat olla rinnakkaisia siten, että yksilöt voisivat joustavasti siirtyä elämänvaiheesta toiseen kulloistekin vaatimusten mukaisesti, esimerkiksi työuran aikana kouluttautua ja olla pois työelämästä palatakseen takaisin tai siirtyä takaisin työelämään eläkkeeltä. Mallia nimitetään ikäintegroituneeksi yhteiskunnaksi. (Vuori 2011, 122–124).

Tuomo Alasoinin (2012) mukaan työntekijöiden työssä jatkamiseen on löydettävissä useita samanaikaisesti vaikuttavia tekijöitä. Näitä ovat lainsäädännölliset uudistukset, kuten eläkeuudistus, taloudellisen tilanteen kehitys, työntekijöiden koulutuksen kohoaminen, yleisten asenteiden ja ilmapiirin muutos sekä työelämän kehittäminen, jota yksittäiset yritykset ja

organisaatiot sekä yhteiskunta voivat edistää. Seuraavassa tarkastelen Suomen työeläkejärjestelmää ja siihen tehtyjä viimeisimpiä uudistuksia.

## **1.2. Työeläkejärjestelmä ja vuosien 2005 ja 2017 eläkeuudistukset**

Työeläkettä kartutetaan ansiotyöstä ja yrittäjätoiminnasta tietty prosenttiosuus vuodessa. Karttumisprosentilla tarkoitetaan prosenttiosuutta, jolla eläkettä karttuu. Karttumisprosentti vuoden 2017 alusta on pääsääntöisesti 1,5 prosenttia vuosiansioista. Työeläkkeet vakuutetaan yksityisten työntajien palveluksessa olevien osalta työeläkeyhtiöissä sekä valtion, kunnan tai kirkon palveluksessa olevien osalta Kevassa. Eläkkeet perustuvat eri eläkelakien mukaiseen työskentelyyn. Työntekijä voi siis saada eläkettä eri työeläkelakien perustella. Työeläkejärjestelmän kautta vakuutetulle työntekijälle maksetaan oman työskentelyn perusteella eläke-etuuksia. (ETK. Eläkejärjestelmät; TELA. Työeläkeala. Työeläkejärjestelmä).

Vuoden 2005 eläkeuudistuksessa yksityisen sektorin 65 vuoden lakisääteisestä eläkeiästä siirryttiin joustavaan 63–68-vuoden eläkeikään. Työntekijän oli mahdollista jäädä eläkkeelle 63-vuotiaana. Jos hän kuitenkin lykkäsi eläkkeelle jäämistään, lykätyiltä vuosilta eläkettä kertyi 4,5 prosenttia ansioista kutakin lykkäysvuotta kohti. Tällä ns. superkarttumalla pyrittiin kannustamaan työntekijöitä lykkäämään eläkkeelle jäämistään. Uudistuksessa heikennettiin myös mahdollisuuksia jäädä varhennetulle eläkkeelle, yksilöllinen varhaiseläke ja työttömyyseläke poistuivat sekä osa-aikaeläkkeen ja varhennetun vanhuuseläkkeen alaikärajoja korotettiin. Varhennettu vanhuuseläke poistui vuonna 2014. (ETK. Eläkejärjestelmät).

Eläketurvakeskuksen (ETK) mukaan keskimääräinen työeläkkeelle jäämisikä on noussut noin kahdella vuodella vuodesta 2005 vuoteen 2016. Keskimäärin eläkkeelle jäätiin 59 vuoden iässä vuonna 2005 ja 61 vuoden 1 kuukauden iässä vuonna 2016. Vuonna 2009 asetetun tavoitteen mukaan keskimääräisen eläkeiän tulisi olla 62 vuotta ja 4 kuukautta vuonna 2025. (Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä 2016, 22). Anna-Maija Lehdon (2013) mukaan vuoden 2005 eläkeuudistuksen tavoite keskimääräisestä eläkkeellesiirtymisiästä vuonna 2025 oli saavutettavissa. Hänen mukaansa tavoitteen saavuttamista edistivät työntekijöiden työkyvyn paraneminen, työkyvyttömyyseläkkeiden lasku ja ikääntyneiden työntekijöiden työllisyysasteen nousu.



Eliniän odote on kuitenkin kasvanut vuoden 2005 eläkeuudistuksen arvioista. 1.1.2017 voimaantulleen eläkeuudistuksen tavoitteena on pidentää edelleen työntekijöiden työuria ja siirtää myöhemmäksi keskimääräistä eläköitymistä. (Eläkeuudistus. Kysymyksiä ja vastauksia).

### **Keskeisiä muutoksia vuoden 2017 eläkeuudistuksessa**

Vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee asteittain 63 vuodesta 65 vuoteen siten, että vuonna 1955 syntyneillä vanhuuseläkkeen alaikäraja on 63 vuotta ja vuonna 1962–1964 -syntyneillä alin vanhuuseläkeikä on 65 vuotta. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneillä vanhuuseläkeikä päätetään myöhemmin, 62 vuoden iässä elinajanodotteen perusteella. Julkisten alojen työntekijät, joilla on aiemmin ollut ns. ammatillinen alempi eläkeikä, ovat voineet pitää halutessaan ammatillisen eläkeikänsä. Eläkeuudistuksessa myös ammatilliset alemmat eläkeiät nousevat asteittain kuitenkin niin, että eläkeikä ei ylitä yleisen vanhuuseläkeiän alarajaa. (ETK. Eläkejärjestelmät; Eläkeuudistus: Kysymyksiä ja vastauksia)

Uudistuksen jälkeen eläkkeen karttumisprosentti on yli 53-vuotiailla 1,5 prosenttia. Eläkettä voi myöhentää alimmasta vanhuuseläkeiästä, jolloin työntekijä saa 1,5 prosentin eläkekarttuman lisäksi lykkäyskorotuksen, joka on 0,4 prosenttia kuukaudessa jokaiselta eläkkeen lykkäyskuukaudelta eli 4,8 prosenttia vuodessa. Tämä kompensoi aiemman vuoden 2005 eläkejärjestelmän 4,5 prosentin ns. superkarttuman 63 vuoden iästä 68 vuoden ikään. (ETK. Eläkejärjestelmät; Eläkeuudistus: Kysymyksiä ja vastauksia)

Vuoden 2017 uudistuksessa osa-aikaeläke poistuu ja sen korvaa osittainen varhennettu vanhuuseläke. Osittain varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi jäädä 61 vuoden iästä, jolloin se osa eläkkeestä joka otetaan ulos, varhennetaan ja pienentyy pysyvästi. Lisäksi pitkän työuran, vähintään 38 vuotta, raskasta työtä tehneille työntekijöille tulee mahdollisuus työuraeläkkeeseen 63 vuoden iästä alkaen. (ETK. Eläkejärjestelmät; Eläkeuudistus: Kysymyksiä ja vastauksia)

Taulukossa 1.2 on esitetty edellisen vuonna 2005 voimaantulleen eläkejärjestelmän ja vuoden 2017 eläkeuudistuksen keskeiset erot.

Taulukko 1.2 Vuosien 2005 ja 2017 eläkeuudistukset

	Vuoden 2005 eläkeuudistus	Vuoden 2017 eläkeuudistus
<b>Vanhuuseläkeikä</b>	63 - 68	Alin vanhuuseläkeikä nousee portaittain 63 vuoden iästä 65 vuoden ikään siten, että eläkeikä nousee v. 1955 syntyneistä alkaen 3 kk/ syntymävuosi 65 vuoden ikään asti. Vuodesta 2030 lähtien (v. 1965 ja sen jälkeen syntyneet) vanhuuseläkkeen alaikäraja sidotaan elinajanodotteeseen.
<b>Eläkekarttuma*</b>	18 – 52 v. 1,5 %/v 53 – 62 v. 1,9 %/v 63 – 68 v. 4,5 %/v	1,5 %/v sekä mahdollinen lykkäyskorotus 0,4 %/kk, jos jatkaa työssään yli vanhuuseläkkeen alaikärajan
<b>Muut eläke-etuudet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- varhennettu vanhuuseläke</li> <li>- osa-aikaeläke</li> <li>- työkyvyttömyyseläke (osa-työkyvyttömyyseläke)</li> <li>- kuntoutusetuudet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osittainen varhennettu vanhuuseläke</li> <li>- työuraeläke</li> <li>- työkyvyttömyyseläke</li> <li>- kuntoutusetuudet</li> </ul>
<b>Erityistä</b>		Eläkkeen perusteena olevasta palkasta ei uudistuksen jälkeen enää vähennetä työntekijän työeläkevakuutusmaksua.

ETK: Eläkejärjestelmät; TELA: Työeläkeala. Työeläkejärjestelmä; Eläkeuudistus: Kysymyksiä ja vastauksia.

\*Julkisten alojen karttumisprosentit saattavat poiketa yksityisten alojen karttumisprosentteista.

Tulevaisuudessa työntekijöiden odotetaan siis jatkavan työssään entistä pidempään. Seuraavassa tarkastelen työelämän muutoksen ja yhteiskunnallisen tilanteen luomia haasteita ja merkitystä työntekijöiden eläkeaikeisiin ja työssä jatkamiseen.

### 1.3. Työelämän muutos ja yhteiskunnallinen tilanne

Työelämän ilmiöitä ja muutosta viime vuosikymmeninä tarkastellut Raija Julkunen jaottelee vanhan ja uuden työn piirteet vastakkainasetteluina. Vanhalle aiemmalle työelämälle ja työlle ovat olleet ominaisia kansallisuus, kollektiivisuus, rutiinit ja pysyvyys, kun uuden työn piirteitä ovat puolestaan kansainvälisyys, yksilöllisyys, joustavuus ja liikkuvuus. Julkusen mukaan työssä ja työelämässä on löydettävissä molempien kuvausten piirteitä ja työelämän todellisuus on monipuolisempaa ja haastavampaa kuin tämä ääripäiden jaottelu kuvaa. (Julkunen 2008, 18–

20). Vajaan neljäkymmenen vuoden aikana työolot ovat muuttuneet Tilastokeskuksen työolotutkimusten tulosten perusteella siten, että työntekijät ovat korkeammin koulutettuja, heillä on paremmat kehitysmahdollisuudet työssään, työtehtävät ovat monipuolisempia ja työntekijöillä on entistä paremmat vaikutusmahdollisuudet työhönsä. Lisäksi työn kokeminen merkityksellisenä on kohonnut. (Sutela & Lehto 2014, 229).

Viime vuosikymmeninä Suomen ammattirakenne on muuttunut. Teollisen ja tuotannollisen työn tekemisestä on siirrytty palveluiden tuottamiseen ja erityisesti tietotyöhön, jossa työntekijän tietojen, osaamisen, vuorovaikutustaitojen ja uudistumiskyvyn merkitys korostuu. Työntekijän tulee ymmärtää laajoja kokonaisuuksia, työ edellyttää itsenäisyyttä ja suunnitelmallisuutta sekä jatkuvaa itsensä kehittämistä. Tietotyötä on eri aloilla ja eri ammateissa. Perinteisesti tietotyönä nähdään asiantuntijatyö, jossa tietoa luodaan, käsitellään ja siirretään. Laajasti ymmärrettynä tietotyönä voidaan nähdä myös teknistä osaamista vaativa asiakaspalvelu, jossa ei tuoteta uutta tietoa vaan välitetään ja käsitellään tietoa (Saari & Pyöriä. 2012; Pyöriä 2007; Työturvallisuuskeskus. Tietotyö ja työergonomia).

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan teollinen työ on vähentynyt vuosien 1977 ja 2008 välisenä aikana 29 prosentista 14 prosenttiin ja työvoimaa on siirtynyt erityisesti terveydenhoito- ja sosiaalialalle sekä tekniseen ja tieteelliseen ja kaupalliseen työhön (Sutela & Lehto 2014, 12). Ammattiluokittain tarkasteltuna vuoden 2013 työolotutkimuksessa suurin ammattiluokka oli erityisasiantuntijat. Lähes 28 prosenttia palkansaajista kuului tähän luokkaan. Erityisasiantuntijat työskentelevät hyvin eri alojen tehtävissä. Heitä on luonnontieteen ja tekniikan, terveydenhuollon, opetuksen-, liike-elämän ja hallinnon, tieto- ja viestintätekniikan sekä lainopillisella, sosiaali- ja kulttuurialalla. Myös palkansaajien koulutusrakenne on muuttunut vuosien 1977 ja 2013 välisenä aikana. Vuonna 1977 pelkästään perusasteen koulutus oli 55 prosentilla palkansaajista, kun sen osuus vuonna 2013 oli laskenut 11 prosenttiin. Keskiasteen koulutus on vastaavana aikana noussut 35 prosentista 43 prosenttiin ja korkea-asteen koulutus 10 prosentista 46 prosenttiin. Tosin 1997 työolotutkimuksen jälkeen osa keskiasteen koulutuksesta on luokiteltu tutkimuksissa kansainvälisen ISCED koulutusluokituksen mukaisesti korkea-asteen koulutukseksi, joten tämä on osaltaan nostanut korkea-asteen koulutuksen osuutta. (em., 13 – 18).

Työelämän joustavuuden yksi ilmenemismuoto ovat määräaikaisten työsuhteet. Määräaikaisten työsuhteita on erityisesti naisvaltaisella sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla sekä koulutuksen ja

kaupan alalla. (Kinnunen, Mauno, Mäkikangas & Nätti 2011). Hanna Sutela ja Anna-Maija Lehto ovat tarkastelleet miesten ja naisten määräaikaisten työsuhteiden jakautumista ikäryhmittäin Tilastokeskuksen julkaisussa Työolojen muutokset 1977–2013. Vuoden 2013 viimeisen neljänneksen työvoimatutkimuksen mukaan määräaikaisista työntekijöistä enemmistö oli nuoria ja erityisesti naisia. Määräaikaisissa työsuhteissa olevista työntekijöistä alle 35-vuotiaita naisista oli 73 prosenttia ja miehistä 54 prosenttia. Puolestaan ikääntyviä eli 55–64-vuotiaita määräaikaisista oli naisista kahdeksan prosenttia ja miehistä seitsemän prosenttia (Sutela & Lehto 2014, 37).

Työelämän laajat muutokset heijastuvat yksittäisiin yrityksiin ja organisaatioihin. Ne pyrkivät ennalta varautumaan ja reagoimaan nopeasti tuleviin muutoksiin. Työelämän muutoksille on ominaista nopeat informaatioteknologian muutokset sekä organisatoriset muutokset kuten fuusiot ja uudelleen organisoituminen. Erilaiset muutokset ovat limittyneet toisiinsa ja niille on ominaista nopeus ja päällekkäisyys. Osa muutoksista on työyhteisön sisäisiä ja osa työyhteisön ulkopuolelta tulevien vaatimusten aiheuttamia. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen. 2003, 29 - 31). Sisäisiin muutoksiin ovat yhteydessä johtamisen kehittäminen, työyhteisön yhteistyö ja organisaation kehittämistoimenpiteet. Työyhteisön ulkopuolelta tulevia muutospaineita luo esimerkiksi markkinatilanteen muutos. (Lindström 2002, 14). Jatkuva työelämän muutos edellyttää työntekijöiltä joustavuutta sekä haastaa työntekijät kehittymään ja oppimaan uutta.

Työntekijöiltä odotetaan proaktiivisuutta, aloitteellisuutta ja vastuun kantamista omasta ammatillisesta kehittämisestään sekä sitoutumista laadukkaisiin tuloksiin. Työntekijöiden tulee olla omistautuneita ja sitoutuneita työhönsä. (Leiter & Bakker 2010,1). Muutostilanteet ovat haastavimpia työntekijöille, joilla on alhainen koulutustaso. He ovat myös useimmiten iäkkäitä ja työskennelleet pitkään työelämässä. Uusien vaadittavien tietojen ja taitojen sekä yhteistyökykyjen lisäksi työntekijöiltä edellytetään entisestä irtautumista. Muutostilanteisiin sopeutumista edistää, jos työyhteisö kohtelee työntekijöitään oikeudenmukaisesti ja ottaa heidät mukaan muutoksen suunnitteluun ja toteutukseen. (Huuhtanen 2002).

Samanaikaisesti väestön ikääntyessä työelämä muuttuu mm. digitalisaation, automatisoinnin ja kansainvälistymisen myötä. Yritykset odottavat henkilöstöltään uudenlaista osaamista ja joustavuutta. Haasteena muuttuvassa työelämässä on työntekijöiden työkyvyn, motivaation ja työhön sitoutumisen ylläpitäminen siten, että työntekijät jatkaisivat työssään eläkeikään (Hakanen 2004, 251).

Työelämän muutos ja erityisesti taloudellinen tilanne ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat yhä siihen minkä ikäisinä ja millaiselle eläkkeelle ikääntyvät työntekijät siirtyvät. 1990-luvun laman aikana ikääntyvät työntekijät siirtyivät työttömyyseläkkeen ja varhaiseläkejärjestelmien kautta vanhuuseläkkeelle. Vuoden 2005 eläkeuudistuksessa heikennettiin varhaiseläkemahdollisuuksia ja työntekijöitä kannustettiin jatkamaan pidempään korkeamman eläkkeen karttumisprosentin avulla (ns. superkarttuma 63 vuoden iästä 68 vuoden ikään). Vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen työntekijöiden eläköitymisikä nousi, mutta väestön elinajan pidentymisellä ja työeläkejärjestelmän rahoituksen turvaamisella perusteltiin vuoden 2017 eläkeuudistusta, jossa eläkeikää korotetaan asteittain, kuten tarkastelin kohdassa 1.2 (Eläkeuudistus: Kysymyksiä ja vastauksia).

#### **1.4. Tutkielman tavoite ja eteneminen**

Tavoitteenani oli selvittää millaiset tekijät ja toimenpiteet vaikuttavat lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden aikeisiin jatkaa työssään eläkeikään tai jopa sen yli. Erityisesti selvitin millaiset työolotekijät edistävät ajatuksia työssä jatkamisesta ja millaiset tekijät lisäävät halukkuutta eläkkeelle siirtymiseen. Lisäksi tarkastelin millaisia toimenpiteitä työnantajat ja muut instituutiot kuten työeläkeyhtiöt, työterveyslaitos ja työterveyshuolto tekevät, jotta työntekijät jatkaisivat pidempään työelämässä. Tutkielmassa selvitin myös työntekijöiden omia ajatuksia ja kokemuksia työssä jatkamisesta.

Tutkielmassani tarkastelu painottui erityisesti työoloihin, kuten työtehtävän sisältöön ja työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin, joita tarkastelin työtyytyväisyyden, työmotivaation, työn voimavarojen ja vaatimusten sekä työn imu -käsitteiden avulla. Em. käsitteitä ja teoriaa tarkastelen tarkemmin tutkielmani seuraavassa luvussa, jossa kuvaan tutkielman teoreettista viitekehystä. Tämän jälkeen selvitän työntekijän ikääntymisen vaikutusta työhön ja työssä jatkamiseen sekä kuvaan aiempia tutkimuksia ikääntyvien eläkeaikeista ja työurien pidentämisestä.

Tutkielmani empiriaosa koostui kahdesta eri osasta, joissa vastaan seuraaviin tutkimuskysymyksiini.

1. Millaiset tekijät vaikuttavat lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden aikeisiin jatkaa työssään eläkeikään tai jopa sen yli? Millaiset tekijät edistävät ajatuksia työssä jatkamista? Millaiset tekijät lisäävät halukkuutta työn lopettamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen?
2. Millaisia toimenpiteitä työnantaja, muut instituutiot ja työntekijä tekevät, jotta lähellä eläkeikää oleva työntekijä jatkaisi työssään pidempään?

Ensimmäistä tutkimuskysymystä tarkastelin kvantitatiivisten kuvailevien ja monimuuttujamenetelmien avulla. Tutkimusaineistona käytin Tilastokeskuksen vuoden 2013 Työolotutkimuksen 55–64-vuotiaiden haastateltavien vastauksia. Toinen tutkimusmenetelmäni oli laadullinen, teemahaastattelu, jonka aineisto koostui kuudesta yli 60-vuotiaasta työntekijästä sekä yhdestä työeläkeyhtiön asiantuntijasta. Haastattelujen avulla pyrin vastaamaan toiseen tutkimuskysymykseeni sekä syventämään ensimmäisen tutkimuskysymykseni tarkastelua. Tutkielmani päätän tutkimusten tulosten analysointiin ja yhteenvedoon sekä johtopäätöksiin, joissa peilaan tutkimustuloksia aiempaan teoriaosaan sekä vastaan tutkimuskysymyksiini.

## 2. TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

### 2.1. Työkyky

Tutkimusten mukaan yksilön työkyvyllä, työoloilla ja niihin liittyvillä kuormitus- ja voimavaratekijöillä on vaikutusta työntekijöiden työssä jaksamiseen ja jatkamiseen. Aiemmasta työn fyysisen rasituksen tarkastelusta on töiden automatisoinnin ja työprosessien kehittämisen myötä siirrytty tarkastelemaan työn henkistä kuormittavuutta. Nykyisin tarkastelussa painotetaan työn psykososiaalisia piirteitä ja niiden merkitystä työntekijän työkykyyn. Työn fyysistä rasittavuutta ja kuormittavuutta esiintyy edelleenkin. Pietikäisen mukaan fyysistä rasittavuutta on nykyisin haastava tunnistaa, koska sitä esiintyy eri aloilla kuin aiemmin, esimerkiksi naisvaltaisella sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla perinteisten miesvaltaisten teollisuusalojen sijaan. (Pietikäinen 2011).

Työelämän muutoksen myötä myös työkyvyn käsite on muuttunut pelkästään lääketieteellisestä käsitteestä, yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainon kautta käsittämään laaja-alaisesti työkykyä (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo 2006, 17). Juhani Ilmarinen kuvaa yksilön työkyvyn kokonaisuutta ns. työkyvyn talomallilla. Talomallissa kolme alinta kerrosta kuvaavat yksilön voimavaroja: terveyttä ja toimintakykyä, ammatillista osaamista sekä arvoja, asenteita ja motivaatiota. Talon neljäs kerros kuvaa itse työtä, kuten työn sisältöä ja vaatimuksia, työoloja ja esimiestyötä. Työkyvyn keskeisenä tavoitteena on, että työn ja sen vaatimusten sekä yksilön voimavarojen välillä on mahdollisimman hyvä tasapaino ja vuorovaikutus. Työkykytalon alimpien kerrosten voimavarat muuttuvat ikääntymisen seurauksena ja tämä vaikuttaa työhön ja työkykyyn. Työkykytalon ympäristössä ovat perhe ja lähiyhteisö, jotka sijaitsevat yhteiskunnassa. Se kuinka nämä eri elementit tukevat ja täydentävät toisiaan muodostavat yksilön työkyvyn. (Ilmarinen ym. 2003, 69–70).

Työkykyyn vaikuttavat työntekijän työtehtävän sisältö ja millaisissa fyysisessä ja psykososiaalisessa ympäristössä hän työtään tekee. Esimerkiksi raskaassa fyysisessä työssä tai psykososiaalisesti kuormittavassa asiantuntijatyössä odotukset työssä vaadittavasta työkyvystä poikkeavat toisistaan. (Leinonen, Sirniö, Lahelma & Martikainen 2011, 31–32). Työntekijän työkyky vaikuttaa merkittävästi työntekijän työssä jaksamiseen ja viihtymiseen, jos hänen kuntonsa on heikentynyt. Toisaalta, jos työ on mielekästä ja innostavaa ja työntekijä on motivoitunut työssään, hän jaksaa ja haluaa tehdä työtään, vaikka työkyky olisikin jo heikentynyt. (Vartia, Lahtinen, Joki & Soini. 2002, 238). Koetun työkyvyn käsitteellä

tarkoitetaan yksilön omaa käsitystä työkyvystään. Tutkimusten mukaan tämä oma käsitys ennakoi merkittävästi tulevien vuosien työkykyä. (Ilmarinen ym. 2003, 70). Useissa tutkimuksissa työkyky määritellään yksilön oman kokemuksen perusteella. Ilmarisen, Gouldin, Järvikosken ja Järvisalon mukaan Suomessa työkyvyn tutkimuksessa on käytetty omaan kokemukseen perustuvia kysymyksiä työkyvystä. Tähän työntekijän koettuun työkykyyn liittyvät keskeisesti työn sisältö ja työyhteisön toiminta. (2006, 34).

## **2.2. Työn merkitys**

Työ on useimmille ihmisille tärkeä identiteetin ja sosiaalisen vuorovaikutuksen kannalta. Työkyvyn ja työn menettämällä voi olla merkittäviä vaikutuksia ihmiselle (Leinonen ym. 2011, 30–31). Työ voi merkitä hänelle pelkästään toimeentulon lähdettä, jolloin työstä saadulla vastikkeella voi turvata toimeentulonsa ja itselle tärkeät asiat löytyvät muualta kuin työstä. Työllä on kuitenkin usein myös syvempi merkitys. Uraorientoitunut työntekijä haluaa toimeentulon lisäksi työltään enemmän esimerkiksi etenemis- ja vaikutusmahdollisuuksia ja työntekijä, joka näkee työnsä kutsumuksena, pitää työtään oleellisena osana elämäänsä. Hän kokee tällöin itse työn palkitsevana ja mielekkäänä (Hakanen 2011, 26–27).

Jokseenkin saman ikäiset ihmiset edustavat samaa sukupolvea. Sukupolven käsitteen taustalla on ajatus, että heitä yhdistää samankaltaiset kokemukset erityisesti nuoruudessa, esimerkiksi millainen taloudellinen tilanne on ollut siinä vaiheessa, kun sukupolven edustajat ovat astumassa työelämään. (Järvensivu 2013, 28–31). Työn merkitys voi vaihdella eri-ikäisillä työntekijöillä sukupolven ja työhön liittyvien kokemusten, asenteiden ja arvostuksen mukaan. Eläkeiän saavuttaneille ja sitä lähestyville 1950-luvulla syntyneille työ on merkinnyt paljon. Heillä on korkea työmoraali ja he toivovat työltään sisäistä merkitystä ja he ovat sitoutuneita työhönsä. 1960–1970-luvuilla syntyneet puolestaan arvostavat itsenä toteuttamista ja uralla etenemistä sekä tunnustusta ja mielenkiintoisia työtehtäviä. 1980-luvulta eteenpäin syntyneille työ ei ole niin oleellinen osa elämän sisältöä kuin aiemmin syntyneille. Heille työssä on tärkeää vuorovaikutuksellisuus ja viihtyminen työssä. (Nuutinen, Heikkilä-Tammi, Manka & Bordi 2013, 14–16).

Toisaalta esimerkiksi Pyöriä ja Ojala (2016) ovat selvittäneet kolmen vuosikymmenen nuorten työasenteita sekä perheen ja vapaa-ajan arvostusta. Nuoret arvostavat työtä kuten aiempienkin sukupolvien 1990-luvun ja 1980-luvun nuoret. Heidän tutkimustulostensa mukaan 2000-luvun



alussa työelämään siirtyneet nuoret arvostavat työelämää. Heistä yli puolet piti työtä erittäin tärkeänä. Pyöriä ja Ojala toteavatkin, että kolmen vuosikymmenen aikana työn arvostuksen rinnalla perheen ja vapaa-ajan arvostus on lisääntynyt eri-ikäisillä palkansaaajilla, mutta erityisesti nuorilla. Heidän mukaansa työ koetaan siis edelleen merkitykselliseksi, mutta myös vapaa-aikaa ja perhe-elämää arvostetaan aiempaa enemmän.

### **2.3. Työtyytyväisyys, työmotivaatio ja työhyvinvointi**

Työtyytyväisyydellä puolestaan tarkoitetaan yksilön työhön ja sen eri osa-alueisiin kohdistuvaa myönteistä asennetta. Yksilön tyytyväisyys työn eri osa-alueiden välillä voi vaihdella, joten yleisen työtyytyväisyyden lisäksi olisi tarkasteltava myös yksittäisiä työn piirteitä ja siihen liittyviä tekijöitä. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 59–61). Yksittäisen työntekijän työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat mm. työn sisältö, työmäärä, miten työyhteisön muut jäsenet suhtautuvat työntekijään, kuinka työtä johdetaan ja millainen ilmapiiri työyhteisössä on. (Juuti 2006, 27 – 28).

Yksi tunnetuimmista työtyytyväisyyden teorioista on Herzbergin kaksifaktoriteoria, jonka mukaan työmotivaatioon vaikuttavat tekijät voidaan jakaa kahteen osaan: työmotivaatiota lisääviin tekijöihin ja sitä laskeviin työtyytymättömyystekijöihin. Teorian mukaan näihin kahteen faktoriin vaikuttavat tekijät eroavat toisistaan, eikä niillä ole keskinäistä riippuvuussuhdetta. Motivaatiota lisäävillä itse työhön liittyvillä kannustetekijöillä kuten työn arvostuksella, tunnustuksen saamisella, vastuulla ja saavutuksilla sekä kehittymismahdollisuuksilla voidaan lisätä työtyytyväisyyttä, sen sijaan työtyytymättömyyteen vaikuttavat tekijät eivät lisää työmotivaatiota vaan ne vähentävät työtyytymättömyyttä. Työtyytymättömyyttä vähentäviä tekijöitä ovat työolosuhteisiin liittyvät ns. hygieniatekijät kuten palkkaus ja työolojen parantaminen ja työn varmuus. (Herzberg, Mausner & Snyderman 1959, 111, 113–115; Julkunen ym. 2005, 188; Miettinen 2006, 277–278; Hakanen 2009, 27–28; Viitala 2013, 162). Miettisen mukaan Herzbergin teorian etuna on työn sisällön merkityksen korostaminen työtyytyväisyyden ja – motivaation edistäjänä (2005, 279).

Työmotivaatioon vaikuttaa erityisesti se, että yksilö kokee työnsä tekemisen mielekkäänä ja merkityksellisenä. Yleensä työn tulisi antaa tekijälleen riittävästi haasteita uuden oppimiseen ja tuottaa palkitsevia kokemuksia. Työntekijä pyrkii kehittämään työtään, jos hänen kokemuksensa työstä ovat positiivisia. (Viitala, 2013, 16). Itsemääräämisteorian mukaan,

yksilö on sisäisesti motivoitunut työssään, kun hän saa tyydyttää työssään pätevyyden (competence), itsenäisyyden (autonomy) ja yhteenkuuluvuuden (relatedness) perustarpeita (Deci & Ryan 2000).

Työhyvinvoinnin käsitteellä tarkoitetaan sosiaali- ja terveysministeriön (STM) määritelmän mukaan ”kokonaisuutta, johon kuuluvat työ ja sen mielekkyys sekä terveys, turvallisuus ja hyvinvointi”. STM:n mukaan työhyvinvointia edistävät johtaminen, työpaikan ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen työssä, jolloin myös työntekijöiden työhön sitoutuminen ja työn tuottavuus paranevat. (STM. Työhyvinvointi). Työterveyslaitos puolestaan määrittelee työhyvinvoinnin ”turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisö kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa” (Työterveyslaitos. Työyhteisö. Hyvinvointi).

#### **2.4. Työn voimavarat ja vaatimukset sekä työn vaatimuksista palautuminen**

Työn voimavaratekijät voidaan jakaa työn sisäisiin ja ulkoisiin voimavaratekijöihin. Jaon taustateorianaa voidaan pitää edellä kuvaamaani Herzbergin kaksifaktoriteoriaa. Jaottelun mukaan sisäisiin voimavaratekijöihin kuuluvat itse työtehtävää ja työjärjestelyjä koskevat työn voimavaratekijät. Työtehtävää koskevia ovat mm. tehtävän monipuolisuus ja kehittävyys, työn autonomisuus sekä työn merkityksellisyys ja asiakastyön palkitsevuus. Työjärjestelyihin liittyviä voimavaratekijöitä ovat työroolien ja työvastuiden selkeys, päätöksentekomahdollisuus työssä ja joustavuus työjärjestelyissä. Työn ulkoisia voimavaratekijöitä ovat puolestaan sosiaaliset ja organisatoriset voimavarat kuten esimiehen ja kollegoiden (sosiaalinen) tuki, ilmapiiri ja organisaatiokulttuuri. (Bakker & Demerouti 2007, 312–313; Hakanen 2011). Työn voimavarojen jakautuminen eri luokkiin ei ole suoraviivaista, kuten mm. Vendell (2012,7) kuvaa tutkimuksessaan. Käytin kuitenkin edellä kuvattua jaottelua tutkimuksessani eli jaoin työn voimavarat taulukon 2.1. mukaan sisäisiin ja ulkoisiin voimavaratekijöihin.

Taulukko 2.1. Työn sisäiset ja ulkoiset voimavaratekijät

Työn voimavaratekijät	
Sisäiset voimavaratekijät	Ulkoiset voimavaratekijät
<p>Työtehtävää koskevat voimavaratekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tehtävän monipuolisuus, ja kehittävyys,</li> <li>- työn autonomisuus</li> <li>- omasta työstä saatu välitön palaute</li> <li>- työn merkityksellisyys ja</li> <li>- asiakastyön palkitsevuus</li> </ul>	<p>Työn sosiaaliset voimavarat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kollegoilta ja esimieheltä saatava tuki</li> <li>- oikeudenmukainen kohtelu</li> <li>- luottamus työyhteisössä</li> <li>- palaute ja arvostus</li> </ul>
<p>Työjärjestelyjä koskevat voimavarat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- työroolien ja tavoitteiden selkeys</li> <li>- päätöksentekomahdollisuus omaan työhön</li> <li>- työaikojen joustot</li> </ul>	<p>Organisatoriset työn voimavarat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- positiivinen ilmapiiri</li> <li>- palkitseminen ja uranäkymät</li> <li>- työn varmuus</li> </ul>

Bakker & Demerouti, 2007; Hakanen 2011

Työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset ja organisatoriset voimavaratekijät voivat vähentää työn vaatimuksia, auttaa työntekijää saavuttamaan tavoitteita ja stimuloida työntekijää kehittymään, oppimaan ja kasvamaan työssään (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, 501; Hakanen & Roodt 2010, 86). Työn voimavaroilla on sisäisesti motivoiva rooli, koska voimavarat edistävät työntekijän kehittymistä sekä lisäksi ulkoisesti motivoiva rooli, koska voimavarat ovat väline saavuttaa tavoitteita (Leiter & Bakker 2010, 2).

Työn vaatimukset puolestaan ovat sellaisia fyysisiä, sosiaalisia ja organisatorisia työn piirteitä, jotka vaativat työntekijältä esimerkiksi emotionaalista tai kognitiivista panostusta ja ponnisteluja. (Hakanen 2011, 104; Hakanen & Roodt 2010, 86). Työn vaatimuksia eli kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi aikapaineet, työmäärä, asiakastyön emotionaaliset paineet, haitallinen fyysinen työympäristö, rooliepäselvyydet, roolikonfliktit ja rooliristiriidat (Demerouti ym. 2001, 501; Hakanen & Roodt 2010, 86). Jari Hakasen (2004, 222) mukaan kuormitustilanteiden haasteena on, että työntekijät panostavat työhönsä enemmän kuin heiltä odotetaan. Työntekijät odottavat menestyvänsä työssään, kokevansa onnistumisia ja saavansa arvostusta erityisesti esimieheltään ja työtovereiltaan, kun he panostavat työsuoritukseensa enemmän kuin saavat vastikkeeksi panostuksestaan.

Työn kuormituksesta tai ponnisteluista palautumisella tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilön fyysisen ja psykososiaalisen tilanteen tulee palautua tietyn ajanjakson, esimerkiksi työpäivän tai työvuoron, aikana koettua räsytystä edeltävälle tasolle. Meijman ja Mulder kuvaavat

ponnistelujen ja palautumisen mallissaan, että työntekijän voimavarojen tulee palautua ponnisteluja edeltävälle tasolle, jotta työn vaatimukset eivät toistuvasti ylitä työn voimavaroja. Jos työntekijän tila ei palaudu ponnisteluja/kuormitusta edeltävälle tasolle, tilanteen pitkittyessä, siitä voi seurata työntekijälle negatiivisia seurauksia kuten terveys- ja hyvinvointiongelmia. (Meijman & Mulder, 1998, 8-10; Kinnunen & Feldt 2009, 8-10). Sonnentag ja Fritz (2007) jakavat työn kuormituksesta palautumisen neljään erilaiseen vaihtoehtoiseen elementtiin. Näistä psykologinen irrottautuminen (psychological detachment from work) ja rentoutuminen (relaxation) pohjautuvat Meijmanin ja Mulderin ponnistelujen ja palautumisen malliin. Lisäksi Sonnentagin ja Fritzin mukaan palautumista voi tapahtua työn ulkopuolella erilaisina taidon hallintakokemuksina (mastery experiences) ja kontrollin tunteena (control). Kinnusen ja Maunon kyselytutkimuksen mukaan yli 50-vuotiaat työntekijät kokivat enemmän vaikeuksia palautumisessa kuin nuoremmat työntekijät. Heidän kyselytutkimuksensa osallistujat olivat viideltä eri alalta, joita olivat matkailu, kauppa, IT, hotelli ja ravintola sekä koulutus. (Kinnunen & Mauno. 2009, 13).

Työn voimavaratekijät ja työn vaatimukset voivat olla erilaisia eri ammateissa. Työntekijä voi yllirasittua tai uupua, jos kyseisen työn vaatimukset ovat korkeammat kuin työn voimavaratekijät. Tietyt työn voimavaratekijät voivat kuitenkin suojata kuormitustilanteelta. Työn voimavaratekijöistä työn itsenäisyys, työyhteisöltä saatu palaute ja sosiaalinen tuki sekä hyvä esimiehdessä ovat tutkimusten mukaan tällaisia voimavaratekijöitä. (Bakker & Demerouti 2007).

Seuraavassa tarkastelen, kuinka Tilastokeskuksen työolotutkimukseen vastanneet ovat kokeneet työolonsa ja erityisesti työn voimavaratekijöiksi ja vaatimuksiksi luokiteltavat työn piirteet. Työn sisäisiin voimavaroihin luokiteltu työn merkityksellisyys on vaihdellut viime vuosikymmeninä Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan siten, että 1990-luvun alussa omaa työtään piti tärkeänä 25 prosenttia vastaajista, sen jälkeen noin 2/5 vastaajista on pitänyt työtään tärkeänä. Tosin viimeisimmän vuoden 2013 tutkimuksen mukaan heidän osuutensa on laskenut hieman, 37 prosenttiin. Erityisesti korkeasti koulutetut pitävät työtään tärkeänä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna eniten työtään tärkeänä pitäviä oli vanhimmassa ikäryhmässä eli yli 55-vuotiaissa. (Sutela & Lehto 2014, 22–23). Iäkkäimmillä työntekijöillä oli myös useammin mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön (em, 60). Kuitenkin viimeisimmässä tutkimuksessa iäkkäimmillä naisilla oli vähiten mahdollisuuksia vaikuttaa työmääräänsä (em.,61).

Seuraavassa taulukossa 2.2. on kuvattu Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan kuinka tyytyväisyys työhön ja sen eri ominaisuuksiin jakautuu eri tekijöiden mukaan.

Taulukko 2.2.

Tyytyväisyys nykyiseen työhön ja sen osatekijöihin, %.  
Erittäin tyytyväiset. Työolotutkimuse 2013

	Nykyiseen työhön yleensä	Kehittymis- mahdolli- suuksiin	Ammatti- taidon arvosta- miseen	Mahd. vaikuttaa työyht. toimintaan	Työpaikan sosiaal. suht.	Työ- tehtävien sisältöön	Esimiehen johtamista- paan	Työskentely- tiloihin
<b>Yhteensä</b>	28	17	26	20	32	28	28	28
<b>Sukupuoli</b>								
Naiset	28	17	26	18	31	28	27	28
Miehet	28	16	25	22	33	28	30	28
<b>Ika</b>								
15–24	30	21	22	17	42	22	39	27
25–34	28	20	24	21	37	27	32	26
35–44	27	16	24	20	29	27	27	27
45–54	27	14	25	19	29	28	26	28
55–64	30	16	30	19	31	31	27	31
<b>Koulutus</b>								
Korkea aste	28	20	28	21	31	30	28	32
Keskiaste	28	14	24	18	32	25	28	24
Perusaste	27	16	25	20	35	27	32	27
<b>Sosioekonominen asema</b>								
Ylemmät toimihenkilöt	32	25	33	25	31	33	29	34
Alemmat toimihenkilöt	27	15	25	20	34	28	29	30
Työntekijät	24	10	20	14	29	22	26	20
<b>Työnantajasektori</b>								
Valtio (ei yliopistoja)	31	21	29	16	34	35	31	30
Yliopistot	31	31	33	18	29	36	33	37
Kunta	29	15	25	17	29	29	26	27
Yksityinen	27	17	25	21	33	26	29	28

Sutela & Lehto 2014, 211

Ikääntyneet, yli 55-vuotiaat ovat muita ikäryhmiä harvemmin erittäin tyytyväisiä kehitysmahdollisuuksiinsa. Sen sijaan he ovat useammin erittäin tyytyväisiä yleisesti nykyiseen työhönsä, ammattitaitonsa arvostamiseen, työtehtäviensä sisältöön ja työskentelytiloihinsa.

## 2.5. Yksilölliset voimavarat

Koska yksilöt ovat erilaisia, he myös kokevat työn vaatimukset eri tavoin. Osa yksilön persoonallisista ominaisuuksista toimii riskitekijöinä ja osa suojaavina tekijöinä yksilön työhyvinvoinnissa. Näistä ominaisuuksista yksilön itsetunto, elämänhallinnan tunne (koherenssi) ja optimismi toimivat suojaavina tekijöinä kuormittuneisuutta vastaan. (Feldt, Mälikangas & Piitulainen 2005, 113–115).

Jukka Vuori (2011, 124–125) kuvaa työuran muutostilanteissa yksilön erilaisia voimavaroja, joilla yksilö selviytyy muutoksesta. Voimavarat jakautuvat kolmeen osaan, joita ovat tieto, hallinta ja motivaatio. Ensimmäiseen sisältyy yksilön myönteinen asenne muutosta ja sen seurauksia kohtaan. Toiseen liittyy yksilön oma arvio, kuinka hän selviytyy muutoksessa (pystyvyysusko) ja kolmanteen mm. oma motivaatio ja toisten odotukset.

Hakasen (2004, 162 - 163) mukaan yksilöllisiä persoonallisuustekijöitä, kuten koherenssia ja velvollisuudentuntoa, suurempi merkitys yksilön työhyvinvoinnille on kuitenkin työoloilla. Persoonallisuustekijät korostuvat silloin, kun työoloissa on paljon kuormitustekijöitä. Hänen mukaansa kehittämistoimenpiteet olisikin suunnattava työolojen ja koko työyhteisön kehittämiseen kuitenkin työntekijöiden yksilölliset erot huomioiden.

Seuraavassa tarkastelen kahta viime vuosikymmenen työhyvinvoinnin teoreettista mallia, työn imua ja työn vaatimusten ja voimavarojen mallia, joita hyödynsin tutkimuksessani.

## **2.6. Työn imu**

Schaufeli, Salanova, González-Romá ja Bakker (2002) ovat kehittäneet työhyvinvoinnin positiivisen käsitteen ”work engagement”, kun he tutkivat työhyvinvoinnin positiivisten elementtien ja työuupumuksen välistä suhdetta. Hakanen on nimennyt käsitteen suomeksi työn imuksi (2004, 28; 2004, 230). Schaufelin ja hänen tutkimusryhmänsä mukaan työn imu on työuupumukselle vastakkainen elementti, mutta työuupumus ja työn imu eroavat sisällöltään toisistaan. Työn imulla Schaufeli tarkoittaa myönteistä, laaja-alaista, työhön liittyvää motivaatiotilaa, joka on suhteellisen pysyvä. Se ei liity tiettyyn tehtävään, tilanteeseen, henkilöön tai käytökseen. Työn imua kuvaa sen kolme piirrettä: tarmokkuus (vigor), omistautuminen (dedication) ja uppoutuminen (absorption). Hakanen (2004, 229) kuvaa tarmokkuutta tilana, jolle on ominaista energisyys, sinnikkyys ja yksilön halu panostaa työhön. Omistautuminen tarkoittaa kokemuksia, joissa työllä on syvempi merkitys tekijälleen. Työntekijä kokee työstään ylpeyttä ja innokkuutta. Uppoutumista puolestaan kuvaa se, että yksilö syventyy tehtäväänsä, kokee siitä nautintoa ja saattaa unohtaa ajankulun työtä tehdessään.

Wilmar Schaufeli on tutkimusryhmänsä kanssa kehittänyt kysymyspatteriston, jolla työn imua voidaan arvioida (Scaufeli ym. 2002). Hakanen on tarkastellut työn imun elementtejä

opetusalan työntekijöistä koostuvalla aineistolla. Hän on käännäntänyt kysymyspatteriston mittariston suomeksi. Työn imun elementeistä tarmokkuutta selvitettiin esimerkiksi väittämällä ”tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”, omistautumista ”olen innostunut työstäni” ja uppoutumista puolestaan ”kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympäriltäni” (Hakanen 2004, 232). Hakasen tutkimustulosten mukaan työn imua ilmenee eri ammasteissa toimivilla työntekijöillä. Tulosten mukaan työntekijän iällä ei ollut merkitystä työn imun kokemiseen, mutta työsuhteen kestolla oli merkitystä. Työntekijät, jotka olivat työskennelleet alle 5 vuotta tai yli 30 vuotta kokivat enemmän työn imua kuin muut työntekijät. (em.2004, 245).

Sonnentag, Dormann ja Demerouti ovat tutkineet työn imun tilan pysyvyyttä, miksi työn imua koetaan toisina päivinä enemmän kuin toisina. Heidän mukaansa työn imun tila on suhteellisen kestävä yleisellä tasolla, mutta se voi lyhyen ajan kuluessa kuten päivän aikana tai päivätasolla vaihdella esimerkiksi työpaikan tapahtumien vuoksi. Yksilö kokee enemmän työn imua, kun hän kokee palautuneensa hyvin edellisen päivän rasituksesta. Lisäksi aiemmasta rasituksesta palautunut työntekijä voi kokea tulevat työn vaatimukset positiivisena haasteena, jotka näin voivat kasvattaa edelleen työntekijän kokemaa työn imua. Työn imua voidaan myös kasvattaa aktiivisesti erilaisilla strategioilla kuten keskittymällä positiivisuuteen ja aikaisempiin onnistumisiin. (Sonnentag, Dormann & Demerouti 2010).

Työn imuun yhteydessä olevia tekijöitä, kuten millainen merkitys työntekijän motivaatiolla on työhyvinvoinnille, on tarkasteltu myös vuoden 2013 Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa. Työolotutkimuksen kysymyspatteristossa on osittain hyödynnetty Hakasen työn imuun liittyviä kysymyksiä. Kaikkein positiivisimmin ”*pitää täysin paikkansa*” vastasi työolotutkimuksen kaikista vastaajista 45 prosenttia väittämään ”*Tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni*”, 35 prosenttia väittämään ”*Olen innostunut työstäni*”, 32 prosenttia väittämään ”*Työssämme on hyvä tekemisen tuntu*” ja väittämään ”*Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni*” 28 prosenttia. Ikäryhmittäin tarkasteltuna iällä ei ollut suurta merkitystä, kuinka monen mielestä edellä mainitut väittämät pitivät täysin paikkansa. (Sutela & Lehto 2014, 75–77).

## **2.7. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (TV-TV –malli)**

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa (Job Demands – Resources model) kuvataan kahta rinnakkaista prosessia, jotka on nimetty energia- ja motivaatiopoluksi. Mallin rinnakkaiset prosessit voivat työn vaatimusten ja voimavarojen kautta olla yhteydessä toisiinsa. Mallin mukaan kaikilla ammattialoilla työhön liittyy sekä työn vaatimuksia että voimavaroja, jotka tulee tunnistaa. Työn vaatimukset ja voimavarat voivat poiketa eri aloilla ja työtehtävissä. Mallin energiapolkuprosessilla kuvataan tilannetta, jossa työn vaatimukset ovat työn voimavaroja korkeammat. Tämä voi johtaa, erityisesti jatkuessaan pitkään, riittämättömään palautumiseen ja työuupumuksen riskiin. Joka puolestaan voi johtaa työntekijän kannalta haitallisiin seurauksiin kuten heikentyneeseen työkykyyn sekä irtisanoutumis- ja eläkeajatuksiin. Mallin toisessa prosessissa, motivaatiopolussa, työn voimavarat ovat yhteydessä työn imuun. Työn imulla on todettu olevan positiivisia seurauksia työntekijän työkykyyn kuten suoriutumiseen, sitoutumiseen ja työssä jatkamisaikeisiin. (Demerouti ym. 2001; Hakanen 2004, 254 – 258; Hakanen 2009, 46–49).

Tutkimusten mukaan työn voimavarat kuten esimieheltä ja kollegoilta saatu tuki, palaute, työn vaihtelevuus, työn itsenäisyys ja kehittymismahdollisuudet työssä ovat positiivisesti yhteydessä työn imuun. Opettajien selviytymistä vaativissa vuorovaikutustilanteissa oppilaiden kanssa auttoi esimieheltä saatu tuki, innovatiivisuus, arvostus ja työyhteisön ilmapiiri (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou 2007). Hakanen ja Perhoniemi (2008) ovat puolestaan tarkastelleet pitkittäistutkimuksessaan hammaslääkäreiden työn imun yhteyttä työssä jatkamiseen. Myönteiset kokemukset työn imussa edistivät heidän tutkimuksensa mukaan hammaslääkäreiden työssä jatkamisaikeita.

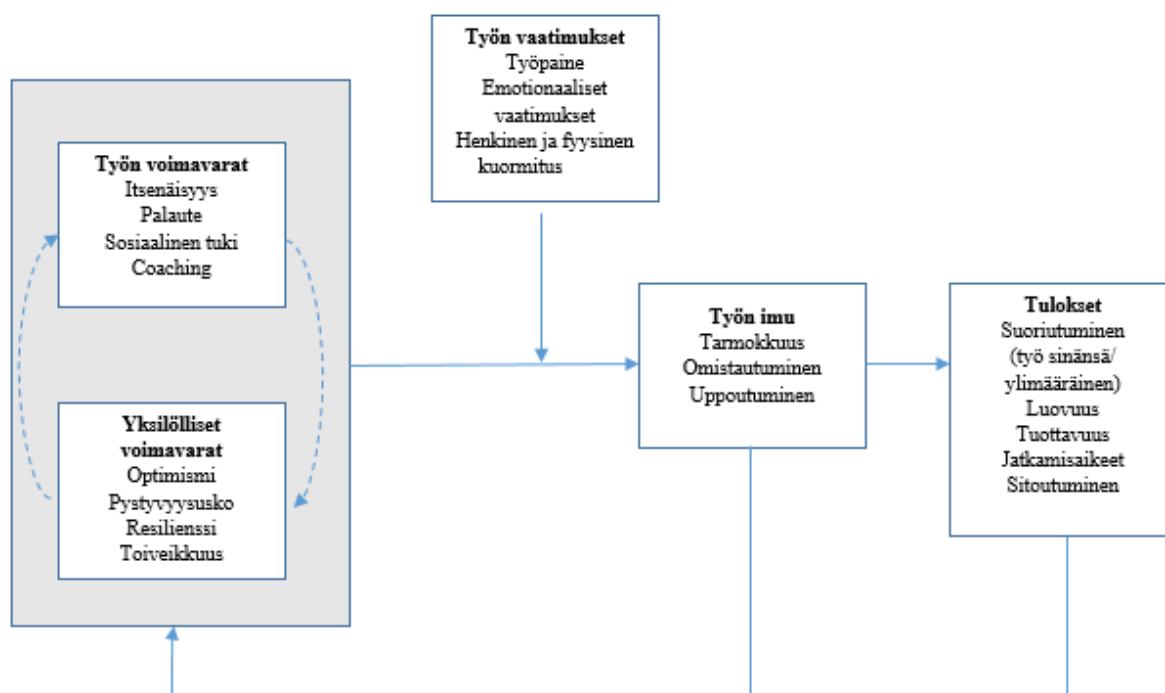
Kuvassa 2.3. on kuvattu työn imusta ja työn vaatimusten ja voimavarojen mallista integroitu malli. Mallissa työn imulla on välittävä rooli työn voimavaroista ja vaatimuksista työssä suoriutumiseen ja tuloksiin kuten organisaatioon sitoutumiseen (Hakanen ym. 2010, 96). Työn voimavarat ja työntekijän persoonalliset voimavarat ovat yhteydessä toisiinsa. Esimerkiksi työyhteisöstä saatava sosiaalinen tuki voi edistää yksion pystyvyysuskoa haastavissa työtilanteissa.

Työn voimavarat ja yksilölliset voimavarat ovat yhteydessä työn vaatimuksiin. Tutkimusten mukaan korkeat työn vaatimukset vahvistavat työn voimavaroja. Hakasen ym. (2010, 95)



mukaan on tärkeä erottaa toisistaan työn haitalliset vaatimukset työn vaatimuksista, jotka työn voimavarojen tapaan edistävät yksilön kehittymistä ja auttavat saavuttamaan tuloksia. Mallissa tuloksista kuten jatkamisaikeista ja luovuudesta sekä työn imusta on kytkös takaisin sekä persoonallisiin voimavaroihin että työn voimavaroihin (Bakker & Leiter 2010, 187). Hyvät tulokset ja onnistumisen kokemukset vahvistavat edelleen työntekijän pystyvyysuskoa ja optimismia sekä lisäävät työn voimavaroja. (Hakanen ym. 2010). Optimistinen ja itseensä luottava työntekijä kokee työn vaatimukset haasteena ja onnistuessaan tehtävässään, haasteet edistävät hänen voimavarojaan.

Kuva 2.3. Työn imu ja muokattu Työn vaatimusten ja voimavarojen malli



Bakker & Leiter, 2010, 187 [pohjautuu Bakker & Demerouti, 2007, 2008]

Hakasen ym. (2010, 95) mukaan työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaisesti voi olla vaikea eriyttää työn eri tasojen voimavaroja, mutta olisi hyödyllistä, jos eri tilanteissa ja yhteyksissä tunnistettaisiin tilanteeseen sopivimmat ja toimivimmat voimavarat, jotka edistävät työn imua ja tuloksellista toimintaa parhaiten. Hakasen mukaan työn nykyisillä ja potentiaalisilla voimavaroilla on tärkeä rooli työn kehittämisessä ja työn imun ylläpitämisessä (Hakanen ym. 2010).

## 2.8. Keskeiset käsitteet

Edellä olen tarkastellut tutkimukseni teoreettista viitekehystä. Seuraavaan yhteenvetotaulukkoon olen koonnut avainkäsitteitä ja teorioita, joita käytän empiirisessä analyysissäni.

Taulukko 2.4. Keskeiset käsitteet

Käsite	Sisältö
Herzbergin kaksifaktoriteoria	Työtyytyväisyyteen ja työtyytymättömyyteen vaikuttavat eri tekijät. Työtyytyväisyyttä lisäävät motivaatiotekijät kuten työn arvostus, vastuu, kehittymismahdollisuudet. Työtyytymättömyyttä vähentävät puolestaan ns. hygieniatekijät kuten palkkaus, työolojen parantaminen ja varmuus. Niillä ei kuitenkaan voida lisätä työtyytyväisyyttä.
Työn voimavarat	Työn voimavarat auttavat yksilöä selviytymään työn haasteista ja saavuttamaan tavoitteita. Työn voimavarat voidaan jakaa työtehtävää koskeviin, työn organisointia koskeviin sekä sosiaalisiin ja organisatorisiin voimavaroihin.
Työn vaatimukset	Työn vaatimukset eli kuormitustekijät kuten kiire, työmäärä, työtahti, fyysinen / henkinen kuormitus edellyttävät yksilöltä ponnisteluja.
Työn imu	Positiivinen, laaja-alainen ja työhön liittyvä motivaatiotila, joka on suhteellisen pysyvä. Työn imua kuvaa sen kolme piirrettä, joita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen.
TV-TV-malli	Työn vaatimusten ja voimavarojen malli kuvaa kahta rinnakkaista prosessia, energia- ja motivaatiopolkua. Mallin rinnakkaiset prosessit voivat työn vaatimusten ja voimavarojen kautta olla yhteydessä toisiinsa. Energiapolussa työn vaatimukset ovat työn voimavaroja korkeammat ja motivaatiopolussa työn voimavarat ovat työn vaatimuksia korkeammat.

Seuraavaksi tarkastelen ikääntymistä ja erityisesti ikääntymisen merkitystä työelämässä ja työntekijän työssä jatkamiseen.

### **3. IKÄÄNTYMINEN JA TYÖSSÄ JATKAMINEN**

#### **3.1. Ikääntyminen ja työ- ja toimintakyky**

Ikääntyminen ilmenee kronologisena, biologisena ja psyykkisenä ikänä. Kronologisen eli kalenteri-ian mukaisesti meille kaikille kertyy ikää samalla tavalla. Biologisella iällä puolestaan kuvataan millaisia muutoksia yksilön toimintakyvyssä tapahtuu ajan kuluessa. Psykologisella iällä tarkoitetaan yksilön omaa koettua ikää. (Ilmarinen ym. 2003, 39; Ilmarinen 2006, 62–65). Ikää kertyy siis samaan tahtiin, mutta erot saman ikäisten työntekijöiden toimintakyvyssä ja terveydessä kasvavat ihmisten ikääntyessä (Ilmarinen ym. 2003, 42). Mitä ikääntyneemmästä työntekijästä on kyse, sitä vaikeampaa on ennakoida hänen tulevaa työkykyään ja jaksamistaan työssä (Julkunen ym. 2005, 68). Ilmarisen mukaan ikääntyminen näkyy erityisesti fyysisenä kunnon heikkenemisenä. Työ- ja toimintakyvyn muutoksia voidaan kuitenkin lykätä ja jopa välttää esimerkiksi liikunnan avulla. (Ilmarinen ym. 2003, 51).

Terveys 2000 – hankkeen selvitysten mukaan työssä edellytettävä toimintakyky poikkeaa eri työtehtävissä. (Sainio, Koskinen, Martelin & Gould 2006, 135). Lisäksi, jos työntekijällä on riittävää osaamista suoriutuakseen työtehtävistään, hän voi kokea työkykynsä paremmaksi, kuin työntekijä, joka kokee, ettei hänellä ole riittävää osaamista tehtävästä suoriutumiseen (Gould & Polvinen 2006, 162). Tutkimuksen mukaan myös positiivinen asenne työhön on yhteydessä hyväksi koettuun työkykyyn (em. 2006, 175).

Seuraavaksi tarkastelen, millaisia vaikutuksia työntekijän ikääntymisellä on työelämässä. Miten organisaatiot kokevat ikääntyneet työntekijät ja miten ikääntyneet työntekijät kokevat roolinsa työelämässä.

#### **3.2. Ikääntymisen merkitys työelämässä**

Ikääntynyttä työntekijää ei voida määritellä tarkasti ja yksiselitteisesti. Jako ikääntyvän ja ikääntyneen työntekijän välillä sekä missä iässä työntekijä ymmärretään ikääntyneeksi voi vaihdella eri ammattialoilla ja eri organisaatioissa. Esimerkiksi ammattialoilla, joissa on ollut käytössä alemmat eläkeiät, ikääntyvänä työntekijänä pidetään nuorempaa työntekijää kuin ammattialoilla, joissa vanhuuseläkeikänä on yleinen vanhuuseläkeikä. (Boerlijst, Munnichs & van der Heijden 1998, 183). Juhani Ilmarinen käyttää termiä ikääntyvä yli 45-vuotiaista

työntekijöistä ja termiä ikääntynyt yli 55-vuotiaista työntekijöistä. Hän perustelee ikärajoja käytännön ja eri tutkimusten tulosten sekä kirjallisuuden ja lainsäädännön perusteella (2003, 39–40).

Julkusen (2003, 150–151) mukaan ikääntymisen merkitys työelämässä voidaan jaotella neljään eri näkemykseen. Ajatellaan, että tietyllä ammattialalla ei voi jatkaa työssä eläkeikään. Tämä uskomus on erityisesti fyysisesti raskaista töistä. Toisaalta koetaan, että työssä jatkaminen on yksilöstä itsestään ja hänen asenteestaan kiinni. Kolmantena on erityisesti asiakaspalveluun liittyvä näkemys, jossa työntekijöiden iän tulee olla suhteessa asiakkaisiin. Julkusen mukaan varttuneemmilla työntekijöillä tässä yhteydessä tarkoitetaan kuitenkin ennemmin 40-vuotiaita kuin lähellä eläkeikää olevia. Neljäntenä nähdään ikääntyminen työyhteisön ikärakenteen näkökulmasta, jossa kiinnitetään erityisesti huomiota osaamisen siirtämiseen nuoremmille työntekijöille ja tavoitellaan ns. tervettä ikärakennetta, jossa esimerkiksi rekrytointitilanteessa työyhteisöön palkataan jatkuvuutta ja tulevaisuutta ajatellen nuoria.

Julkusen ja Pärnäsen haastattelututkimuksen (2005, 132) mukaan ikääntymisen merkitys voidaan nähdä kahdella tapaa työyhteisössä. Toisaalta arvostettiin ikääntyneiden kokemusta ja sitoutuneisuutta sekä varmuutta, toisaalta taas ikääntyneet nähtiin haluttomina kehittämään ja muuttamaan itseään. Ikääntyneet itse näkivät ikäänsä tärkeämpänä työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet kuten työkyvyn, terveyden ja asenteet työtä kohtaan (Julkunen ym. 2005, 225). Ikääntyneet eivät halunneet, että heitä kohdeltaisiin ikänsä perusteella toisin kuin muita työyhteisössä, vaan he painottivat, että kaikkia työntekijöitä tuli kohdella yksilöllisesti (em. 2005, 261).

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan ikääntyneiden työntekijöiden osaamisen ja kokemuksen arvostaminen on lisääntynyt työyhteisöissä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna kiinnostavaa on, että ikääntyneet, yli 55-vuotiaat, eivät itse kokeneet arvostustaan yhtä merkittäväksi kuin nuoremmat alle 35-vuotiaat. Ikääntyneistä oman osaamisensa arvostusta työyhteisössä koki runsaat 30 prosenttia, kun alle 35-vuotiaista noin 2/5 koki, että ikääntyneiden osaamista arvostettiin työyhteisössä (Sutela & Lehto 2014, 81).

Työtä kehittämällä ikääntyvät saadaan jatkamaan työssään pidempään. Heinonen, Hytti, Kautonen ja Bögenhold kuvaavat työn piirteitä, jotka edistävät työssä jatkamista. Ikääntyneet työntekijät odottavat vastuullisia tehtäviä, itsenäistä työtä joustoineen, palautetta

suorituksistaan sekä kokemusta työn merkityksellisyydestä. (2011, 138–139). Kun ikääntyvä työntekijä kokee työnsä haastavaksi ja mielenkiintoiseksi, hän haluaa jatkaa työssään pidempään ja hän kokee myös, että on paremmin kiinni elämässä (Julkunen 2003, 203). Eri-ikäiset työntekijät suhtautuvat työhönsä eri tavoin. Eri tutkimuksissa on havaittu, että iäkkäämmät työntekijät odottavat, että heidän sitoutumistaan ja tunnollisuuttaan työnantajaa kohtaan arvostetaan. Nuoremmat työntekijät taas odottavat enemmän yksilöllistä kohtelua ja että heidän tekemällään työllä on heille merkitystä (Alasoini 2010, 14).

### **3.3. Ikääntyvien osaaminen ja työssä kehittyminen**

Työelämän muutokset ja epävarmuus edellyttävät jatkuvaa itsensä kehittämistä. Työntekijän työuran pituudella tai iällä ei välttämättä ole merkitystä työntekijän halukkuuteen ja intoon oppia uutta. Se miten eri-ikäiset työntekijät kokevat itsensä kehittämisen voi kuitenkin poiketa. Ilmarisen ym. mukaan ikääntyneet työntekijät oppivat ymmärtämään uusia tietoja ja taitoja hyödyntämällä uuden oppimiseen aiempaa työkokemustaan (2003, 121–125). Työkokemuksen karttuessa yksilön syy-yhteyksien ja kokonaisuuksien hahmottaminen kehittyy. Samalla yksilö peilaa uutta oppimaansa aiempaan kokemukseensa. Ikääntyväkin oppii, mutta eri tavoin kuin nuoremmat työntekijät. (em. 2003, 54 – 58).

Toisaalta on havaittu myös vastakkainen näkökulma, jonka mukaan ikääntyneet työntekijät kokevat, että heillä on enemmän osaamista ja ammattitaitoa kuin mitä heidän työssään edellytetään (Väänänen-Tomppo, Tuominen & Tuominen 2006, 197). Ikääntyneille työntekijöille on pitkän työuransa aikana kertynyt ammatillista osaamista ja kokemusta. Nonaka ja Takeuchi (1995, 59–61) kuvaavat tätä ns. hiljaisena tietona (tacit knowledge), joka voi olla henkilökohtaista, kontekstisidonnaista ja vaikeasti jaettavaa. Työntekijä voi esimerkiksi ymmärtää aiemman kokemuksen ja käytännön perusteella kuinka sen hetkisessä tilanteessa tulee toimia. Hän tietää enemmän kuin osaa ilmaista tai kertoa. Nonakan ja Takeuchin mukaan ns. hiljainen tieto ja eksplisiittinen, täsmällinen tieto eivät ole täysin erillisiä, vaan ne täydentävät toisiaan. Ikääntyneen kokemuksen hyödyntäminen tuo hiljaisen tiedon näkyväksi.

Ikääntyvän työntekijän osaamista, hiljaista tietoa ja kokemusta työyhteisössä voidaan hyödyntää ja jakaa ns. mentoroinnin avulla. Hyvä mentorointisuhde on vuorovaikutuksellinen, jossa aktorilla eli työuran alkuvaiheessa olevalla työntekijällä ja mentorilla eli kokeneemmalla

työntekijällä on mahdollisuus oppia toisiltaan uusia asioita. Mentorilla on mahdollisuus jakaa tietoja ja taitoja ja saada aktorilta uusia näkökulmia tekemiseensä ja ajatteluunsa ja aktorilla on mahdollisuus kehittyä työssään kokeneemman mentorin tuella. (Viitala 2013, 196).

Haasteena osaamisen kehittämiseksi on, että nykyisin työ muuttuu koko ajan, joten sitä on vaikea suunnitella etukäteen (Elo & Feldt 2005, 313). Hyvässä työyhteisössä ihmisiä arvostetaan ja heillä on mahdollisuus osallistua työyhteisön kehittämiseen, oppia uutta ja kehittää itseään työssään. Työyhteisössä myös arvostetaan erilaisuutta ja tuetaan yksilöiden erilaisia elämäntilanteita, mm. helpotetaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista sekä huolehditaan yksilöiden työkyvystä ja terveydestä ja lisäksi kehitetään esimiestyötä ja johtamista. (Elo ym. 2005, 314).

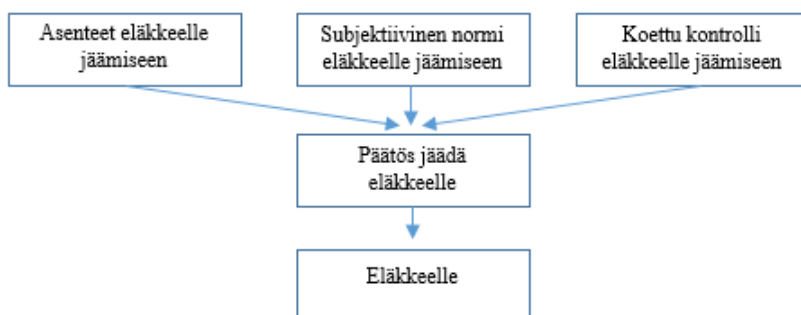
### **3.4. Eläkkeelle siirtymisprosessi**

Työssä voidaan havaita sekä kiinnipitäviä, että poistyyöntäviä tekijöitä (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 196). Työ voi auttaa pitämään yllä aktiivisuutta, kuten Julkunen haastattelututkimuksessa ikääntyneet työntekijät toteavat: ”työ pitää kiinni elämässä” (2003, 203). Ikääntyneellä työntekijällä voi olla ristiriitainen suhtautuminen eläkkeelle jäämiseensä. Toisaalta tulevaa eläkeaikaa odotetaan ja toivotaan, mutta toisaalta se voidaan kokea myös häpeällisenä (em. 2003, 227). Työntekijän ikääntyessä myös hänen eläkeikätoiveensa nousee, koska todennäköisesti motivoituneimmat ja työkykyisimmät työntekijät haluavat työskennellä pidempään. Toisaalta ikääntyneistä suurempi osa on jo siirtynyt eläkkeelle, jolloin on tapahtunut ns. valikoitumista. (Julkunen ym. 2004, 197).

Ennen eläkepäätöstä ja eläkkeelle jäämistä ikääntyneen työntekijän asenteet eläkkeelle jäämiseen voivat olla sekä positiivisia, että negatiivisia siitä millaista on olla eläkkeellä, esimerkiksi millainen status eläkeläisellä on ja millaista toimintaa eläkkeellä ollessaan odottaa. Beehr on kuvannut eläkkeelle siirtymisprosessia (kuva 3.1.). Beehrin mukaan eläkkeelle jäämisen subjektiivisella normilla tarkoitetaan sitä, mitä ikääntynyt työntekijä olettaa lähipiirinsä kuten työtovereidensa, perheenjäsentensä ja ystäviensä ajattelevan eläkkeelle jäämisestä, esimerkiksi milloin on oikea aika ja ikä jäädä eläkkeelle. Koetulla kontrollilla puolestaan tarkoitetaan ikääntyneen työntekijän kokemusta omasta valinnasta jatkaako töissä vai jäädäkö eläkkeelle. Esimerkiksi oma terveys, eläkejärjestelmä ja puolison painostus voivat vaikuttaa koettuun kontrolliin. (2014, 1105). Kun työntekijä päättää jäädä eläkkeelle,

siirtyminen eläkkeelle on hyvin todennäköistä. Tätä ennen hänen asenteensa, ympäröivät normit sekä oma koettu kontrolli ovat vaikuttaneet päätökseen jäädä eläkkeelle.

Kuva 3.1 Eläkkeelle siirtymisprosessi



Beehr T. 2014, 1105, mukaeltuna

### 3.5. Yhteiskunnan, instituutioiden ja työnantajien keinot edistää työssä jatkamista

#### Yhteiskunnan keinot

Yhteiskunnallisessa keskustelussa ikääntyvien työssä jatkaminen on nähty hyvin eri tavoin. Ritva Horpun haastattelututkimuksen (2007) mukaan eri toimijoilla ja asiantuntijoilla kuten tutkijoilla työmarkkinaosapuolten asiantuntijoilla, ministeriöiden asiantuntijoilla yritysjohtajilla ja konsulteilla oli toisistaan hyvin poikkeavat näkökulmat siihen, millä keinoin lähellä eläkeikää olevien työuria tulisi pidentää sekä onko esimerkiksi osatyökykyisillä ikääntyneillä oikeus työhön tai onko ikääntyneillä oikeus työhön taloudellisessa taantumassa, kun nuoremmat ikäluokat uhkaavat jäädä työttömäksi. Esimerkiksi työnantajien näkökulman mukaan yritysten ensisijainen tavoite on kannattava yritystoiminta ja ikääntyneiden siirtäminen eläkkeelle on suositeltavampaa kuin nuorempien työntekijöiden irtisanominen, kun asiantuntijat painottivat yritysten vastuuta ja yritysten sekä ikääntyneiden työntekijöiden tukemista mm. koulutuksella. Työurien pidentämisen keinoina eri toimijat ja asiantuntijat näkivät joko työntekijöiden asenteisiin ja arvoihin vaikuttamisen, eläkeiän nostamisen lainsäädännöllisin keinoin tai työssä jatkamisen edistämisen joustojen ja tiedottamisen avulla.

Yhteiskunta pyrkiikin mm. lainsäädännöllisillä keinoilla, kuten eläkeiän nostamisella ja varhaiseläkemahdollisuuksien vähentämisellä, pidentämään työntekijöiden työuria. Vuoden

2017 eläkeuudistuksessa lakisääteistä eläkeikää korotettiin asteittain ja varhaiseläkemahdollisuuksia on karsittu, kuten olen kuvannut edellä luvussa 1.2. Yhteiskunnallisessa keskustelussa vaihtoehtona työurien pidentämiselle ja varhaiselle eläköitymiselle nähdään ikääntyvien yrittäjyys erityisesti tilanteissa, joissa työnantajalla ei ole tarjota ikääntyvälle työntekijälle mielekästä ja merkityksellistä työtä työuran viimeisinä vuosina. Yrittäjyyttä ehdotetaan varhaisen eläköitymisen vaihtoehtona esimerkiksi asiantuntijatyössä oleville ikääntyneille. (Heinonen ym. 2011, 133–139). Noora Järnefelt on tarkastellut palkansaajien ja yrittäjien ikärakennetta Tilastokeskuksen 1990–2000-lukujen Työvoimatutkimusten avulla. Hänen tutkimuksensa mukaan erityisesti 2000-luvulla yli 55-vuotiaiden yrittäjien osuuden nousuun on vaikuttanut yrittäjien ikääntymisen lisäksi myös se, että uusista aloittavista yrittäjistä ikääntyvien osuus nousi 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä. (Järnefelt, 2011).

### **Instituutioiden keinot**

Erilaiset instituutiot tukevat työelämän kehittämistä tutkimustoiminnallaan ja tarjoamalla koulutuksia ja ohjeistuksia yhteiskunnalliseen ja taloudelliseen päätöksentekoon sekä yksittäisten organisaatioiden tueksi. Esimerkiksi Työterveyslaitos (TTL) tutkii työelämän ilmiöitä sekä tarjoaa asiantuntijapalveluita kuten koulutusta (Työterveyslaitos/ luettu 22.2.2017). Työturvallisuuskeskus (TTK) puolestaan tutkii ja tarjoaa palveluita työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta (Työturvallisuuskeskus/luettu 22.2.2017). Tilastokeskus on viranomainen, joka tuottaa tilastoja ja selvityksiä mm. työoloista päätöksenteon ja tutkimuksen tarpeisiin. (Tilastokeskus/ luettu 22.2.2017).

Yksityiset työeläkeyhtiöt kuten Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen ja Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma sekä julkisen sektorin eläkevakuuttamisesta huolehtiva Keva tarjoavat työnantaja-asiakkailleen työhyvinvointipalveluja, joiden tarkoituksena on ylläpitää ja edistää asiakasyritysten työntekijöiden työkykyä proaktiivisesti. Yksityiset työeläkeyhtiöt tukevat asiakasyrityksiään mm. tekemällä kartoituksia, järjestämällä seminaareja, kouluttamalla, konsultoimalla ja ohjeistamalla asiakasyrityksiä työkykyä ylläpitävissä kehityshankkeissa. He myös tukevat taloudellisesti asiakasyritystensä työhyvinvoinnin kehittämishankkeita. Keva puolestaan tarjoaa asiakkailleen työurapalveluita, joilla pyritään tukemaan työntekijöiden työkykyä. (Tela. Työkyvyn ylläpitotoiminta).



Työterveyspalveluiden tuottajat (työterveyshuolto) harjoittavat lakiin perustuvaa toimintaa, jonka tarkoituksena on estää työstä aiheutuvia terveydellisiä ongelmia ja edistää työntekijöiden työkykyä. Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä työpaikkaselvityksiä ja terveystarkastuksia. Lisäksi työterveyshuolto tarjoaa yleensä työterveyteen painottuvaa sairaudenhoitoa. (Rantala 2005, 332–334).

### **Työnantajien toimenpiteet**

Työnantajat puolestaan tukevat henkilöstönsä työkykyä yhteistyössä mm. työterveyspalvelun ja työeläkeyhtiön kanssa. Yhteistyössä työterveyspalvelun kanssa tiennetään terveystarkastuksia työntekijän ikääntyessä. Jos työntekijän työkyky ei riitä työtehtävään, työnantaja selvittää työterveyshuollon ja esimerkiksi Kelan tai työeläkeyhtiön kanssa työntekijän kuntoutusmahdollisuuksia. Kuntoutus voi olla joko lääkinällistä, jolloin työntekijä voisi kuntouduttuaan jatkaa nykyisessä työssään tai ammatillista, jolloin työntekijä mahdollisesti koulutuu uudelleen. (Rantala 2005, 253)

Henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämishankkeilla työnantajat tukevat eri-ikäisten työntekijöidensä työkykyä ja jaksamista. Aiemmin ikäjohtamisella tarkoitettiin pelkästään ikääntyneiden työntekijöiden työolojen kehittämistä ja osaamisen turvaamista, nykyisin ikäjohtamisen käsite ymmärretään eri-ikäisten työntekijöiden ja heidän eri elämänvaiheidensa sekä työolojen yhteensovittamisena (Viitala 2014, 239).

Seuraavaksi tarkastelen millaisten tekijöiden on todettu eri tutkimusten mukaan olevan yhteydessä työssä jatkamiseen tai varhaiseen eläköitymiseen. Ensin tarkastelen tekijöitä, jotka edistävät tai työntävät työntekijöitä siirtymään eläkkeelle ja tämän jälkeen tekijöitä, jotka edistävät työssä jatkamista.

## **4. AIEMMAT TUTKIMUKSET TYÖSSÄ JATKAMISESTA JA ELÄKEAIKEISTA**

### **4.1. Eläkkeelle työntävät ja vetävät tekijät**

Julkusen ja Pärnäsen (2005, 11) mukaan voidaan tunnistaa ainakin kolme syytä työntekijöiden varhaiselle eläköitymiselle: 1. ikääntyneet työntekijät haluavat jäädä eläkkeelle toimintakykyisinä, jotta voivat nauttia eläkeajastaan mahdollisimman täysipainoisesti, 2. ikääntynyt työntekijä voidaan siirtää ennen aikaisesti eläkkeelle, kun työnantaja haluaa tehostaa toimintaansa tai 3. taloudellisessa taantumassa ikääntyneet työntekijät siirretään eläkkeelle, jolloin vältetään nuorempien työntekijöiden irtisanomiselta. Tämä luo osaltaan myös haasteita ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamiseen ja eläkeaikeisiin ja on ristiriidassa työurien pidentämispyrkimysten kanssa.

Vuoden 2013 Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan, mitä raskaampaa ja kuormittavampaa työtä henkilö on tehnyt sitä epätodennäköisemmin, hän halusi jatkaa työssään yli 63 vuoden iän. Tutkimuksen mukaan halukkuutta jatkaa työssään yli 63 vuoden iän oli vähiten, jos työntekijän työ oli fyysisesti raskasta, työtehtävät olivat yksitoikkoisia tai työntekijä teki vuorotyötä. Fyysisesti raskasta työtä tekevät työntekijät olivat myös aloittaneet työuransa esimerkiksi koulutetumpia toimihenkilöitä varhaisemmin, joten he ovat ehtineet työskennellä eläkeikään mennessä pidempään. (Sutela & Lehto 2014, 220–221). Lisäksi työyhteisön kommentit voivat nopeuttaa ikääntyneen työntekijän eläkeaikeita, kun hän analysoi omaa suoriutumistaan työssään. Ratkaisevaa on miten ikääntynyt työntekijä kokee työyhteisönsä, esimiehensä ja kollegoidensa suhtautumisen omaan työssä suoriutumiseensa ja siinä mahdollisesti tapahtuneisiin onohduksiin tai virheisiin. (Fraccaroli & Depolo 2008, 115). Väänänen-Tompon ym. (2006, 196) mukaan tekijöitä, jotka edistävät työntekijöiden eläköitymistä, ovat erityisesti matalasti koulutettujen osalta takana oleva pitkä työura ja naisilla jo eläkkeellä oleva puoliso.

Salokangas, Vuori ja Huuhtanen kuvaavat katsauksessaan Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia, että 1960-luvulta alkaen yksilöiden elämänkaari on jakautunut kolmeen elämänvaiheeseen, joissa nuorena opiskellaan, aikuisena työskennellään kokopäiväisesti ja vanhana siirrytään vapaa-ajalle. Tämä ajattelu on nykyään ongelmallinen, koska ihmiset elävät pidempään ja työelämä on koventunut. Nuoret opiskelevat pitkään ja heidän on vaikea päästä jatkuvaan työsuhteeseen pätkätöiden sijaan, lisäksi opiskeltu tieto vanhenee nopeasti.

Työikäisenä työ uuvuttaa yhä useamman, jos työtä on. Erityisesti korkeasti koulutetut ja korkealla tasolla olevat työntekijät ajattelevat kuusissakymmenissä, että he ovat ansainneet pitkän työskentelyn jälkeen vihdoin vapaa-aikaa, kun ovat vielä hyvässä kunnossa ja, jos heillä on siihen varaa. Lisäksi, jos työelämästä on vielä työntöä pois ja ikääntyvän tai ikääntyneen työntekijän työpanosta ei arvosteta ja hän ei motivoidu työstään hänelle syntyy toiveita eläkkeelle siirtymiseen. Työelämä ei jousta yksilön elämäntilanteen ja toiveiden mukaan. (2005).

Petri Böckerman ja Pekka Ilmakunnas ovat selvittäneet Tilastokeskuksen 2008 työolotutkimukseen ja työmarkkina-asemaan sekä eläkerekisteritietoihin pohjautuen työntekijöiden työolojen ja johtamisen yhteyttä eläkeaikeisiin ja toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen. Heidän tulostensa mukaan työhönsä tyytymättömät työntekijät, jotka miettivät usein eläkkeelle jäämistä ennen eläkeikäänsä, jäivät myös aikaisemmin eläkkeelle. (2016, 163). Yksityisen sektorin irtisanomiset supistavat Noora Järnefeltin ja Satu Nivalaisen tutkimuksen mukaan ikääntyneiden työssä jatkavien aikeita jatkaa työssään pidempään. Sen sijaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla työnantajan toimenpiteet ikääntyvien työssä jatkamisen edistämiseksi kannustaa ikääntyviä myöhentämään eläkeaikeitaan. (2016, 221).

#### **4.2. Työssä jatkamista edistävät tekijät**

Tärkeimmäksi tekijäksi työssä jatkamiselle ikääntyvät ja ikääntyneet työntekijät arvioivat työpaikan varmuuden. (Väänänen-Tomppo, ym. 2006, 179). Henkilökohtaisten tekijöiden vaikutus työelämässä korostuu työntekijöiden ikääntyessä. Tällaisia tekijöitä ovat erilaiset kokemukset ja haasteet, joita työntekijä on kohdannut (työ)elämässä ja miten hän on ne selvittänyt sekä lisäksi millainen terveys ja työkyky työntekijällä on. (Ilmarinen, 2003, 37).

Julkusen (2003, 194) tutkimuksessa haastateltujen noin 60-vuotiaiden työntekijöiden työssä jatkaminen jaoteltiin seuraaviin osa-alueisiin: haastateltavat olivat olleet hyväosaisia, kun olivat saaneet pitää työpaikkansa, he näkivät, että työssä jatkaminen oli kiinni heidän omasta sitkeydestään ja oppimishalukkuudestaan, syy oli heidän henkilökohtaisissa ominaisuuksissaan tai kyse oli siitä, että työ itsessään oli mielenkiintoista ja palkitsevaa.

Noora Järnefelt, Riku Perhoniemi ja Pirjo Saari (2014) ovat tarkastelleet Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen pohjalta 50–64-vuotiaiden palkansaajien aikomuksia

työskennellä vanhuuseläkkeen alarajan (63 vuotta) yli sekä palkansaajien kokemaa työsuhteen ennenaikaisen päättymisen riskiä raportissaan Työolot ja eläkeajatuksat 2013. Raportin mukaan palkansaajan aikomukset lykätä eläkkeen alkamista yli 63 vuoden iän ovat yhteydessä asemaan, työnantajasektoriin ja koettuun työkykyyn. Myöhäisempää eläkkeelle siirtymistä ennustavat ylempi toimihenkilöasema, julkinen sektori ja hyväksi koettu työkyky (2014, 18).

Järnefeltin ym. raportti sisältää kolme palkansaajan työoloihin liittyvää tarkastelukulmaa. Ensimmäinen tarkastelukulma on palkansaajan omaan työhön liittyvät tekijät kuten millaiset vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet palkansaaja näkee työssään. Toinen tarkastelukulma on työyhteisöön liittyvät tekijät kuten esimiestyö ja vuorovaikutussuhteet työyhteisössä. Kolmas tarkastelukulma on organisaatioon liittyvät tekijät (2014,13). Tutkimuksessa havaittiin, että palkansaajat aikovat työskennellä pidempään, kun työoloihin liittyy seuraavia tekijöitä: työssä on mahdollisuus joustavaan työaikaan, työhön liittyy asiakaspalvelua, palkansaajalla on laajat vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ja hyvät mahdollisuudet työssä kehittymiseen sekä organisaatiossa kohdellaan eri-ikäisiä tasapuolisesti ja työpaikalla kiinnitetään huomiota ikääntyvien työssä jatkamiseen (em., 65). Työssä jatkamiseen yhteydessä olevat työolotekijät poikkesivat sosioekonomisen aseman mukaan siten, että työntekijöillä vaikutusmahdollisuudet työhön, alemmilla toimihenkilöillä koulutusmahdollisuudet ja ylemmillä toimihenkilöillä oman työn merkityksellisyys ja kiinnostavuus painottuivat (em. 68–69).

Mitä koulutetumpia ikääntyneet työntekijät ovat, sitä todennäköisempää on, että he myöhentävät eläkkeelle jäämistään. Heidän työtehtävänsä ovat muihin verrattuna ruumiillisesti vähemmän rasittavia ja lisäksi he kokevat työnsä mielenkiintoisempana. (Lehto 2007, 95–96). Järnefelt ym. (2014, 68) havaitsivat kuitenkin vuoden 2013 työolotutkimuksen tarkastelussaan, että ylemmät toimihenkilöt kokivat epävarmuutta työsuhteensa jatkumisesta ja olivat muita haluttomampia jatkamaan työssään eläkeikään tai jopa sen yli. He toteavat, että työelämän muutokset kuten irtisanomiset ja organisaatiomuutokset ovat vaikuttaneet tällä vuosikymmenellä erityisesti ylempien toimihenkilöiden eläkeaikeisiin.

Väänänen-Tomppo ym. (2006, 196) ovat tarkastelleet artikkelissaan ikääntyvien työntekijöiden työoloja ja työhön sitoutumisen edellytyksiä Tilastokeskuksen työolotutkimuksen pohjalta. Työssä jatkamista edistivät hyvä terveys ja työpaikan varmuus. Forma, Tuominen, Tuominen ja Väänänen-Tomppo (2006, 217) puolestaan toteavat artikkelissaan sukupuolen vaikutuksesta, että sekä naisten että miesten työssä jatkamisen edistämiseksi pätevät samat keinot. Tosin

heidän mukaansa naisille puolison eläköitymisellä oli suurempi merkitys omiin eläkeaikomuksiin kuin miehille.

Kuntien eläkevakuutuksen järjestämän kirjoituskilpailun mukaan vastaajat näkivät työssä jatkamiseen liittyvinä tekijöinä työkyvyn, työolot, arvot ja asenteet sekä työvoiman kysynnän. Jotta ikääntynyt työntekijä voisi työskennellä pidempään, hänen tulee olla riittävän työkykyinen, työolojen sekä yksilön ja työyhteisön asenteiden tulisi kannustaa työssä jatkamiseen ja työtä tulee olla tarjolla. (Saari 2008, 4). Eläketurvakeskuksen eläkeaikeita koskevan tutkimuskatsauksen mukaan työntekijän terveydentila, koulutustaso ja parisuhde vaikuttivat hänen eläkeaikomuksiin. Tutkimusten mukaan korkeammin koulutetut olivat kiinnostuneempia jatkamaan työelämässä kuin vähemmän koulutetut. Parisuhteessa olevat puolestaan aikoivat aiemmin eläkkeelle, yhdessä puolison kanssa. Myös vapaaehtoinen eläkesäästäminen vaikutti varhentavasti yksilöiden eläkeaikomuksiin. (Takala, Karisalmi & Tuominen 2010, 23).

Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan yli 50-vuotiaiden vastaajien arvio eläkkeelle siirtymisiästä nousi edellisestä vuoden 2008 Työolotutkimuksesta. Esimerkiksi yli 63-vuotiaana eläkkeelle jäävien osuus oli kasvanut lähes 10 prosenttiyksilöllä edellisestä tutkimushetkestä. Vuonna 2013 yli 50-vuotiaista vastaajista lähes kaksi viidestä aikoi jatkaa työssään yli 63 vuoden iän. Mitä vanhempi vastaaja on, sitä todennäköisemmin hän aikoo jatkaa työskentelyään yli 63 vuoden iän. (Lehto & Sutela 2014, 219–220). Työyhteisön ilmapiiri, työajan joustot, työn kiinnostavuus sekä työterveyshuolto koettiin vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan työn osa-alueiksi, jotka edistivät ikääntyneiden työntekijöiden halukkuutta jatkaa työssään yli 63 vuoden iän. (em. 2014, 223–224).

Riku Perhoniemen Tilastokeskuksen työolotutkimuksiin pohjautuvan tutkimuksen mukaan työntekijät, joilla oli hyvä työkyky ja jotka kokivat työn imua, aikoivat jatkaa työssään pidempään. Hänen mukaansa työn imua edistäviä voimavaroja tulisikin vahvistaa, jotta työntekijät jäisivät eläkkeelle myöhemmin. Tutkimuksessa voimavaroina olivat työyhteisön kannustava ilmapiiri, esimieheltä saatu tuki ja kehittymismahdollisuudet. (Perhoniemi 2016, 190).

## **5. METODOLOGIA**

### **5.1. Tutkimusaineistot ja metodologinen triangulaatio**

Tutkielmani empiirinen osa jakautuu kahteen aineistoon, Tilastokeskuksen vuoden 2013 Työolotutkimuksen palkansaajia koskevan kyselyaineiston 55–64-vuotiaisiin vastaajiin ja esimerkkiyrityksen, Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varman, ikääntyneiden työntekijöiden haastatteluihin sekä yhden työeläkeyhtiön asiantuntijan haastatteluun. Pyrin tarkastelemaan tutkimuskysymyksiä monipuolisesti käyttämällä tutkimuksessa eri menetelmiä (Hirsjärvi & Hurme 2006, 27) eli ns. metodologisen triangulaation avulla. Triangulaation hyötynä on, että tutkimuskysymyksiä pyritään tutkimaan ja tarkastelemaan mahdollisimman monipuolisesta näkökulmasta. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 143–148).

Traditionaalisesti laadullinen ja määrällinen tutkimus on nähty toistensa vastakohtina (Tuomi ym. 2013, 65). Käyttämäni triangulaatioon tulee suhtautua kriittisesti, sillä tutkimuksessa käytettävät menetelmät ja niiden tulokset saattavat olla ristiriidassa keskenään (em. 2013, 143). Toisaalta triangulaatiota perustellaan tarkasteltavan ilmiön näkökulmien laajentamisella ja/tai syventämisellä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 233; Hirsjärvi ym. 2006, 30) sekä tutkimustulosten luotettavuuden paranemisella (Hirsjärvi ym. 2006, 38). Tarkoitukseni olikin kahden erilaisen menetelmän avulla saada tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman laaja-alainen kuva sekä löytää vastauksia asettamiini tutkimuskysymyksiin.

Tilastokeskuksen työoloaineisto on kyselytutkimus. Tarkastelin aineiston yli 55-vuotiaita vastaajia kvantitatiivisten menetelmien avulla. Haastattelututkimuksen yli 60-vuotiaille työntekijöille tein ns. teemahaastatteluna, jolle on ominaista etukäteen valitut teemat, joihin pyritään saamaan haastateltavien oma näkemys käsiteltävästä asiasta (Hirsjärvi ym. 2006, 48).

## **5.2. Tutkimuskysymysten tarkastelu**

Määrällisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaiset työn ja työyhteisön piirteet sekä työn voimavara- ja kuormitustekijät ovat yhteydessä ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamiseen ja eläkeaikeisiin. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena oli puolestaan syventää ja laajentaa ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamiseen liittyviä teemoja sekä selvittää millaisia toimenpiteitä työnantajat ja muut instituutiot sekä työntekijät itse ovat tehneet työssä jatkamisen edistämiseksi sekä miten työssä jatkamista tulisi edistää haastateltavien omien kokemusten pohjalta.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaiset tekijät vaikuttavat lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden aikeisiin jatkaa työssään eläkeikään tai jopa sen yli?
  - a. Millaiset tekijät edistävät ajatuksia työssä jatkamista?
  - b. Millaiset tekijät lisäävät halukkuutta työn lopettamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen?
2. Millaisia toimenpiteitä esimerkiksi työnantaja sekä muut instituutiot ja työntekijä itse tekevät, jotta lähellä eläkeikää olevat työntekijät jatkaisivat työssään kauemmin?

## **5.3. Tutkimuksen eettisyys**

Tutkimuksessa käytettävän aineiston hankinnassa, analysoinnissa ja julkaisemisessa noudatin hyvää tieteellistä käytäntöä ja hyväksytyjä eettisiä periaatteita Suomen Akatemian ja tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeiden mukaisesti. Tutkimusaineistoa käsiteltiin ja säilytettiin luottamuksellisesti. (TENK. Eettiset periaatteet /päiväämätön.; Tuomi & Sarajärvi 2013, 132–133).

Määrällisen tutkimusaineiston, Tilastokeskuksen 2013 Työolotutkimuksen yli 55-vuotiaiden vastaajien, osalta sitouduin, Tilastokeskuksen salassapitosopimuksen mukaisesti, pitämään salassa aineiston käyttölupaan perustuvat lain mukaan salassa pidettäväksi säädetyt tiedot. Tutkimukseni oli kytketty osaksi Suomen Akatemian FlexLife –hanketta. Analyysissani kuvaan käyttämiäni menetelmiä ja tutkimustuloksia avoimesti.

Laadullisen tutkimuksen teemahaastatteluun vapaaehtoisesti osallistuvat haastateltavat olivat tietoisia tutkimuksen materiaalin käyttämisestä tutkimustarkoituksiin. Heille kerrottiin tutkimusaihe, tutkimuksen etenemisprosessi ja aikataulu. Haastatteluaineiston käsittely ja säilytys hoidettiin eettisten ohjeiden mukaisesti. Haastateltavat ja haastattelija allekirjoittivat tutkimussopimuksen, jonka mukaan haastateltava suostuu osallistumaan haastatteluun ja haastattelija sitoutuu käsittelemään tutkimusaineistoa luottamuksellisesti siten, ettei haastateltavia voi tunnistaa tutkimusaineistosta.

(Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö)



## **6. ELÄKEAIKEISIIN YHTEYDESSÄ OLEVIENTEKKIJÖIDEN TILASTOLLINEN TARKASTELU**

### **6.1. Tutkimusaineisto ja kvantitatiiviset menetelmät**

Määrällisen tutkimukseni aineistona olivat Tilastokeskuksen vuoden 2013 Työolotutkimuksen palkansaajia koskevan kyselyaineiston 55–64 -vuotiaat vastaajat. Työolotutkimus on laaja satunnaisotannalla poimituille palkansaajille tehtävä haastattelututkimus. Työolotutkimuksessa käsitellään palkansaajan kokemuksia työhön ja työympäristöön liittyvistä fyysisistä, psyykkisistä sekä sosiaalisista tekijöistä sekä kysymyksiä liittyen työn voimavara- ja kuormitustekijöihin ja työn ja muun elämän väliseen vuorovaikutukseen. (Sutela & Lehto, 2014, 237).

Tarkastelin ja analysoin aineistoa tilastollisin menetelmin SPSS (Statistical Package for Social Sciences) –ohjelmalla, joka on tarkoitettu käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteiden tarpeisiin (Nummenmaa 2009, 21). Tarkasteluun otin vuoden 2013 Työolotutkimuksen 55–64-vuotiaat vastaajat, jotka olivat ilmoittaneet olevansa ansiotyössä vastaushetkellä. Ristiintaulukoinnilla selvitin kahden luokitellun muuttujan, kuten vastaajan sukupuolen ja jatkaako työssään eläkeikään, välistä yhteyttä ja sitä millä tavalla ne vaikuttivat toisiinsa. Käytin myös elaborointia, jonka avulla selvitin kolmannen muuttujan vaikutusta kahteen tarkasteltavaan muuttujaan. (KvantiMOTV). Tarkoituksena oli selvittää, millaiset tekijät, työn piirteet ja työn voimavara- ja kuormitustekijät, ovat yhteydessä ikääntyneiden työntekijöiden työssä jatkamiseen ja eläkeaikeisiin. Työn voimavaratekijöistä tarkastelin itse työtehtävää koskevia voimavaroja, työjärjestelyihin liittyviä voimavaroja sekä työn sosiaalisia voimavaroja. Työn kuormitustekijöinä tarkastelin mm. työn aikapainetta ja koettua epävarmuutta.

Lisäksi tarkastelin millaiset työolotekijät, työn voimavarat ja vaatimukset sekä työn imu ovat yhteydessä eläkeaikeisiin ja työssä jatkamiseen. Menetelmänä käytin hierarkkista logistista regressioanalyysia.

## 6.2. Taustamuuttajat

Tutkimukseni taustamuuttujina (taulukko 6.1.) käytin Tilastokeskuksen työolotutkimuksen muuttujia: sukupuoli, koulutustausta, sosioekonominen asema, työnantajasektori, työsuhteen laatu, työaika, edistetäänkö työpaikalla työssä jatkamista, perhesuhteet, huollettavia kotona (lapset), muita huollettavia (aikuiset/lapset) ja itse koettu terveydentila. Tutkimuksessa käyttämäni muuttujien arvot luokittelin uudelleen.

Taulukko 6.1. Tutkimuksen taustamuuttajat ja niitä vastaavat työolotutkimuksen kysymykset ja vastausvaihtoehdot

Taustamuuttajat	Kysymykset	Vastausvaihtoehdot	Arvot
Sukupuoli (sp*)	Sukupuoli	Mies Nainen	1 = Mies 2 = Nainen
Sosioekonominen asema (Isose2011*)	Sosioekonominen asema	Ylemmät toimihenkilöt Alemmat toimihenkilöt Työntekijät Tuntematon	1 = Ylemmät toimihenkilöt 2 = Alemmat toimihenkilöt 3 = Työntekijät 99 = Tuntematon
Työnantajasektori (ltytyy*)	Työnantajatyyppe	Valtio Kunta Yksityinen	1 = Valtio 2 = Kunta 3 = Yksityinen
Työsuhteen laatu (A19*)	Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi?	Toistaiseksi voimassa olevaksi Määräaikaiseksi	1 = Toistaiseksi voimassa olevaksi 2 = Määräaikaiseksi
Työaika (B1*)	Millainen työaika teillä on?	Päivätyö (klo 6-18) Säännöllinen iltatyö Säännöllinen yötyö Kaksivuorotyö, ei sis. yötyötä Kaksivuorotyö, sis. yötyötä Kolmivuorotyö Jokin muu työaikamuoto	1 = Päivätyö 2 = Muu työaika
Työssä jatkamisen edistäminen (F24*)	Edistetäänkö työpaikallanne ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä nykyistä pidempään:	Voimakkaasti Jossain määrin Ei erityisemmin Ei lainkaan	1 = Voimakkaasti 2 = Jossain määrin 3 = Ei erityisemmin 4 = Ei lainkaan
Parisuhde (onparis*)	Parisuhde	Ei naimisissa Naimisissa	0 = Ei naimisissa 1 = Naimisissa
Huollettavia kotona (onlapsi*)	Lapsia	Ei lapsia Lapsia	0 = Ei lapsia 1 = Lapsia
Muita huollettavia (huoli*)	Huolenpitovastuu	Huolehtii vain aikuisista Huolehtii vain lapsista Huolehtii molemmista Ei huolenpitovastuita	1 = Huolehtii vain aikuisista 2 = Huolehtii vain lapsista 3 = Huolehtii molemmista 4 = Ei huolenpitovastuita
Itse koettu terveydentila (E7*)	Onko terveydentilanne mielestänne nykyisin:	Hyvä Melko hyvä Kohtalainen Melko huono Huono	1 = Melko huono tai huono 2 = Kohtalainen 3 = Melko hyvä 4 = Hyvä

\*Taustamuuttujan koodi Työolotutkimuksessa

Taustamuuttujien frekvenssit, prosenttiosuudet, moodi ja mediaani sekä puuttuvat arvot ovat liitteessä 1. Valitussa ikäryhmässä, 55–64-vuotiaat, vastaajia oli 1014 (N=1014). Kyselytutkimuksen vastaajista naisia oli 57 prosenttia ja miehiä 43 prosenttia.

55–64-vuotiaista vastaajista vajaa viidennes oli suorittanut pelkästään perusasteen koulutuksen, runsas 42 % ammatillisen keskiasteen koulutuksen, vajaa viidennes alimman korkea-asteen koulutuksen ja noin viidennes korkea-asteen koulutuksen. Aineiston vastaajien sosioekonominen asema jakautui siten, että työntekijöitä vastaajista on noin kolmannes, alempia toimihenkilöitä noin 2/5 ja ylempiä toimihenkilöitä vajaa kolmannes. Valtion tai kunnan palveluksessa vastaajista työskenteli 43 prosenttia ja yksityisen työnantajan palveluksessa 57 prosenttia. Julkisella sektorilla oli suhteessa enemmän ylempiä ja alempia toimihenkilöitä kuin yksityisen työnantajan palveluksessa, jossa puolestaan oli enemmän työntekijöitä. Koulutustaustaltaan julkisen sektorin palveluksessa olevat vastaajat olivat yksityisen työnantajan palveluksessa olevia koulutetumpia. Koulutustaustan sijaan tarkastelin vastaajia sosioekonomisen aseman mukaan, jotta vältän sen, että ne yhdessä selittäisivät samaa ilmiötä tai asiaa.

Lähes 95 prosentilla vastaajista työsuhde oli sovittu toistaiseksi voimassaolevaksi eli heillä oli jatkuva työsuhde. Määräaikaaisessa työsuhhteessa olevista vastaajista yksityisen työnantajan palveluksessa oli runsas 4 prosenttia ja julkisen sektorin palveluksessa hieman useampi eli vajaa 8 prosenttia vastaajista. Noin 75 prosenttia vastaajista työskenteli kello 6 – 18 välisenä aikana, päivätyössä ja noin joka neljäs työskenteli työssä, johon kuului mm. vuorotyötä, iltatäi yötyötä.

Miesvastaajat olivat naisvastaajia useammin parisuhteessa (naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa). Heistä 83 prosenttia oli parisuhteessa, kun naisvastaajista parisuhteessa oli 73 prosenttia. Vastaajista noin 15 prosenttia ilmoitti, että heillä on kotona huollettavia lapsia joko koko ajan tai osan aikaa. Miesvastaajista näin ilmoitti noin joka viides ja naisvastaajista noin joka kymmenes. Lisäksi noin kolmannes tutkimukseen vastanneista ilmoitti, että heillä on myös muita huollettavia, kysymykseen: ”Ihmisille voi tulla erilaisia huolenpitovastuita läheisistään. Käyttekö auttamassa tai huolehditteko muuten läheisistänne, esimerkiksi omista tai puolisonne vanhemmista taikka hoidatteko lapsenlapsia?” Naisten huolenpitovastuu jakautui tasaisemmin. Heistä noin joka viides huolehti vain aikuisista, vain lapsista tai molemmista. Miehistä noin neljännes ilmoitti huolehtivansa pelkästään aikuisista, sen sijaan vain lapsista ilmoitti huolehtivansa noin 14 prosenttia ja molemmista noin 18

prosenttia. Miehistä 43 prosentilla ei ollut lainkaan muita huolenpitovastuita, kun naisilla vastaava osuus oli noin 38 prosenttia.

Terveytensä koki hyväksi noin 2/5 vastaajista, melko hyväksi lähes yhtä moni ja kohtalaiseksi tai huonoksi vajaa viidennes vastaajista. Lähes 3/5 vastaajista koki, että he pystyvät työskentelemään terveytensä puolesta vanhuuseläkeikäänsä asti. Vajaa kolmannes vastaajista koki, että väittämä pitää jokseenkin paikkansa ja loput, noin joka kymmenes vastaajista koki, että väittämä ei juurikaan tai lainkaan pidä paikkaansa. Vastaajista noin 2/3 aikoi jatkaa työssään eläkeikään, 1/5 on epävarmoja ja 1/6 ei aio jatkaa työssään eläkeikään.

Seuraavassa tarkastelen eläkeaikeita eri taustatekijöiden suhteen. Taulukossa 6.2. eläkeaikeita tarkastellaan sukupuolen ja koetun terveyden mukaan. Miehistä 68 prosenttia ja naisista hieman harvempi (64 %) aikoi jatkaa eläkeikään. Miehistä epävarmoja oli 17 prosenttia ja naisista 19 prosenttia. Miehistä 15 prosenttia ja naisista 17 prosenttia ei aikonut jatkaa työssään eläkeikään asti. Hyväksi terveytensä kokevista 3/4 aikoi jatkaa työssään eläkeikään, kun muuksi kuin hyväksi terveytensä kokevista, heitä oli noin 3/5. Joka viides, joka koki terveytensä muuksi kuin hyväksi, oli epävarma työskentelystään eläkeikään, kun hyväksi terveytensä kokevista heitä oli 14 prosenttia. Vastaajista, jotka kokivat terveytensä hyväksi vain noin joka kymmenes ei aikonut jatkaa eläkeikään.

Taulukko 6.2. Työntekijöiden eläkeaikeet sukupuolen ja koetun terveydentilan mukaan

Työntekijän sukupuolen ja koetun terveydentilan mukaan		Lkm (n)	Aikoo jatkaa eläkeikään (%)			Yht. (%)
			Kyllä	Ehkä	Ei	
<b>Mies</b>	Itse koettu terveys hyvä	176	80	10	10	100
	Itse koettu terveys muu kuin hyvä	257	60	21	19	100
	<b>Yhteensä</b>	<b>433</b>	<b>68</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
<b>Nainen</b>	Itse koettu terveys hyvä	246	71	16	13	100
	Itse koettu terveys muu kuin hyvä	325	58	21	21	100
	<b>Yhteensä</b>	<b>571</b>	<b>64</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>100</b>
<b>Yhteensä</b>	Itse koettu terveys hyvä	422	75	14	11	100
	Itse koettu terveys muu kuin hyvä	582	59	21	20	100
	<b>Yhteensä</b>	<b>1004</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

\*\*\* Tilastollisesti erittäin merkitsevä (p < .001)

Julkisen sektorin palveluksessa olevat aikoivat jatkaa eläkeikään hieman useammin kuin yksityisen työnantajan palveluksessa olevat. Seuraavassa kuvaan tarkemmin miten julkisen

sektorin ja yksityisen sektorin palveluksessa olevien työntekijöiden eläkeaikeet poikkeavat toisistaan.

Kun eläkeaikeita tarkastellaan työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan havaitaan, että miehet aikovat jatkaa naisia useammin työskentelyä eläkeikään (taulukko 6.3.). Julkisella sektorilla peräti kolme neljästä miehestä aikoi jatkaa eläkeikään, kun yksityisellä sektorilla miehistä kaksi kolmesta. Naisissa oli suhteellisesti enemmän, jotka eivät aikoneet jatkaa eläkeikään, sekä julkisen että yksityisen työnantajan palveluksessa olevissa naisissa oli suhteellisesti miehiä enemmän, jotka eivät aikoneet jatkaa eläkeikään asti. Tulos ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä.

Taulukko 6.3. Työntekijöiden eläkeaikeet työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan

Työnantajasektorin ja työntekijän sukupuolen mukaan		Lkm	Aikoo jatkaa eläkeikään (%)			Yht.
		(n)	Kyllä	Ehkä	Ei	(%)
<b>Julkinen</b>	Mies	115	76	12	12	100
	Nainen	318	65	20	15	100
	<b>Yhteensä</b>	<b>433</b>	<b>68</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>100</b>
<b>Yksityinen</b>	Mies	317	65	19	16	100
	Nainen	253	62	17	21	100
	<b>Yhteensä</b>	<b>570</b>	<b>64</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
<b>Yhteensä</b>	Mies	432	68	17	15	100
	Nainen	571	64	19	17	100
	<b>Yhteensä</b>	<b>1003</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

NS. Ei tilastollisesti merkitsevä

Työantajasektorin ja sosioekonomisen aseman mukaan vastaajien eläkeaikeita tarkasteltaessa havaitaan, että ylemmät toimihenkilöt aikovat jatkaa työssään eläkeikään alempia toimihenkilöitä ja työntekijöitä useammin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla (taulukko 6.4.). Vastaajat, jotka olivat epävarmoja aikoivatko jatkaa eläkeikään, olivat useammin julkisen sektorin palveluksessa olevia alempia toimihenkilöitä tai yksityisen sektorin palveluksessa olevia työntekijöitä. Vastaajat, jotka ilmoittivat, että eivät aio jatkaa eläkeikään, olivat useammin yksityisen sektorin palveluksessa.

Taulukko 6.4. Työntekijöiden eläkeaikeet työnantajasektorin ja ammattiaseman mukaan

Työnantajasektorin ja työntekijän ammattiaseman mukaan		Lkm (n)	Aikoo jatkaa eläkeikään (%)			Yht. (%)
			Kyllä	Ehkä	Ei	
<b>Julkinen</b>	Ylemmät toimihenkilöt	157	76	13	11	100
	Alemmat toimihenkilöt	202	65	22	13	100
	Työntekijät	70	59	18	23	100
	<b>Yhteensä</b>	<b>429</b>	<b>68</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>100</b>
<b>Yksityinen</b>	Ylemmät toimihenkilöt	118	75	14	11	100
	Alemmat toimihenkilöt	211	63	17	20	100
	Työntekijät	239	59	21	20	100
	<b>Yhteensä</b>	<b>568</b>	<b>64</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
<b>Yhteensä</b>	Ylemmät toimihenkilöt	275	76	13	11	100
	Alemmat toimihenkilöt	413	64	20	16	100
	Työntekijät	309	59	20	21	100
	<b>Yhteensä</b>	<b>997</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

\* Tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p \leq 0.5$ )

### 6.3. Työn voimavaratekijät ja eläkeaikomukset

Työn voimavaratekijöiden tarkastelussa hyödynsin mm. Hakasen (2011) jaottelua työn voimavaroista. Hän jakaa työn voimavarat: tehtävää koskeviin voimavaroihin, työn järjestelyjä koskeviin voimavaroihin, työn sosiaalisiin voimavaroihin sekä työn organisatorisiin voimavaroihin. Tehtävää koskevat voimavarat ja työn järjestelyjä koskevat voimavarat voidaan lukea ns. sisäisiin voimavaroihin eli niitä voidaan pitää Herzbergin kaksifaktori-teorian mukaisina työn motivaatiotekijöinä, kuten mm. Marianne Vendell on kuvannut lisensiaatintutkimuksessaan. Työn sosiaaliset voimavarat ja työn organisatoriset voimavarat voidaan lukea ns. ulkoisiin voimavaratekijöihin. (Vendell 2012, 9).

Jaottelin työolotutkimuksen työoloja kuvaavia kysymyksiä Hakasen jaottelun mukaisesti neljän työn voimavaratekijätason alle. Uudelleenluokittelin kysymysten Likert-asteikolliset muuttujat siten, että käänsin kysymysten väittämien suunnan tarkasteluani varten johdonmukaisemmaksi sekä poistin kysymysten vastausvaihtoehdon: ”Ei sovi”, jolloin kyseinen arvo poistui tarkastelusta. Lisäksi yhdistin muuttujien luokkia siten, että kuhunkin ryhmään sijoittui riittävästi vastaajia tilastollista tarkastelua varten. Tarkastelin kutakin valitsemaani työolotutkimuksen kysymystä ja eläkeaikeita koskevaa kysymystä ristiintaulukoinnin avulla sekä selvitin tilastollisen merkitsevyyden. Seuraavassa tarkastelen tarkemmin niiden työn voimavarojen ja eläkeaikeiden yhteyttä, jotka ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Liitteessä 2 on kaikki tarkastelemani työolotutkimuksen työoloja kuvaavat kysymykset jaoteltuna työn voimavaroiksi sekä niiden tilastollinen merkitsevyys yhteydestä eläkeaikeisiin.

### Tehtävää koskevat voimavarat

Hakasen (2011, 52–54) mukaan työtehtäviä koskevia voimavaroja ovat mm. tehtävien monipuolisuus ja kehittävyys, autonomia ja tehtävän merkityksellisyys. Seuraavassa tarkastelen työn merkityksellisyyden sekä oman työn kokemista tuloksellisena ja hyödyllisenä ja eläkeaikeiden (”Haluan jatkaa työssäni vanhuuseläkkeelle asti”) välistä yhteyttä ristiintaulukoinnin avulla. Millä tavalla muuttujat vaikuttivat toisiinsa?

Vastaajista, jotka kokivat työnsä erittäin tärkeänä ja merkityksellisenä, lähes kolme neljästä aikoi jatkaa työssään eläkeikään, kun vastaajista, jotka kokivat työnsä melko merkittävänä, heitä oli noin 2/3 (taulukko 6.5.). Noin puolet vastaajista, jotka kokivat, että heidän työnsä ei ollut lainkaan tai ei ollut erityisen merkittävä, aikoi jatkaa eläkeikään.

Taulukko 6.5. Työntekijän eläkeaikeiden ja työn merkityksellisyyden yhteys

Työn merkityksellisyys	Lkm	Aikoo jatkaa eläkeikään (%)			Yht.
	(n)	Kyllä	Ehkä	Ei	(%)
Ei lainkaan tai ei erityisen merkittävä	55	51	15	34	100
Melko merkittävä	525	62	22	16	100
Erittäin tärkeä ja merkittävä	422	72	13	15	100
<b>Yhteensä</b>	<b>1002</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

\*\*\*Tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < .001$ )

Taulukossa 6.6. olen kuvannut ristiintaulukoinnin avulla työn tuloksellisuuden yhteyttä eläkeaikeisiin (”Haluan jatkaa työssäni vanhuuseläkkeelle asti”). Vastaajista, jotka näkivät oman työnsä aina tuloksellisena ja hyödyllisenä, kolme neljästä aikoi jatkaa eläkeikään. Puolestaan vastaajista, jotka eivät nähneet koskaan omaa työtään tuloksellisena ja hyödyllisenä tai näkivät sen sellaisena joskus, eläkeikään aikoi jatkaa vain puolet vastaajista. Sen sijaan heistä vajaa kolmannes ei aikonut jatkaa eläkeikään, kun vastaajista, jotka näkivät työnsä tuloksellisena ja hyödyllisenä heitä oli 12 prosenttia.

Taulukko 6.6. Työntekijän eläkeaikeiden ja työn tuloksellisuuden yhteys

Näkee oman työn tuloksellisena ja hyödyllisenä	Lkm	Aikoo jatkaa eläkeikään (%)			Yht. (%)
	(n)	Kyllä	Ehkä	Ei	
Ei koskaan tai joskus	100	50	22	28	100
Useimmiten	536	61	22	17	100
Aina	366	76	12	12	100
<b>Yhteensä</b>	<b>1002</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

\*\*\*Tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < .001$ )

Sekä työn merkityksellisyyden että työn tuloksellisuuden ja hyödyllisyyden tarkastelussa yhdistin muuttujien luokkia, jotta sain riittävän määrän havaintoja tarkasteluuni.

### Työn järjestelyjä koskevat työn voimavarat

Työn järjestelyjä koskevia työn voimavaroja ovat mm. työroolien selkeys, tavoitteiden selkeys, työntekijän osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon sekä mahdollisuus joustoihin työajoissa (Hakanen 2011, 55–56). Tarkastelin valitsemieni työn järjestelyjä koskevien työn voimavarojen ja eläkeaikeiden (”Haluan jatkaa työssäni vanhuuseläkkeelle asti”) välistä yhteyttä ristiintaulukoinnin avulla. Tarkastelussa ilmeni, että missään kysymysvaihtoehdossa tulos ei ollut tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < .001$ ) tai tilastollisesti merkitsevä ( $p < .01$ ), joten jätin työn järjestelyjä koskevat työn voimavarat pois tarkemmasta analysoinnista.



## Työn sosiaaliset voimavarat

Hakasen mukaan työn sosiaalisia voimavaroja ovat esimerkiksi työyhteisöltä ja esimieheltä saatava tuki, palaute, oikeudenmukaisuus, luottamus ja arvostus (Hakanen 2011, 56–59). Tarkastelin valitsemieni työn sosiaalisten voimavarojen ja eläkeaikeiden (Työolotutkimuksen kysymys: ”Haluan jatkaa työssäni vanhuuseläkkeelle asti”) välistä yhteyttä ristiintaulukoinnin avulla.

Taulukossa 6.7. olen kuvannut ristiintaulukoinnin avulla työn sosiaalisista voimavaroista vain arvostusta kuvaavaa kysymystä ”Kun ajattelette työnne eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olette: Ammattitaitonne arvostamiseen?” ja eläkeaikeiden (”Haluan jatkaa työssäni vanhuuseläkkeelle asti”) välistä yhteyttä ja millä tavalla muuttujat vaikuttavat toisiinsa. Koska tässä tulos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä.

Vastausten perusteella tyytymättömyys oman ammattitaidon arvostukseen oli yhteydessä vähäisempiin aikeisiin jatkaa työssä eläkeikään (taulukko 6.7.). Puolestaan vastaajista, jotka olivat erittäin tyytyväisiä oman ammattitaitonsa arvostamiseen, lähes 75 prosenttia aikoi jatkaa työssään eläkeikään, kun vastaajista, jotka olivat tyytymättömiä ammattitaitonsa arvostamiseen tai eivät osanneet ottaa siihen kantaa, eläkeikään aikoi jatkaa reilut 3/5 vastaajista.

Taulukko 6.7. Työntekijän eläkeaikeiden ja ammattitaidon arvostamisen yhteys

Tyytyväisyys ammattitaidon arvostamiseen	Lkm (n)	Aikoo jatkaa eläkeikään (%)			Yht. (%)
		Kyllä	Ehkä	Ei	
Vaikea sanoa, melko tai erittäin tyytymätön	162	62	19	19	100
Melko tyytyväinen	542	62	22	16	100
Erittäin tyytyväinen	299	74	10	16	100
<b>Yhteensä</b>	<b>1003</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

\*\*\*Tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < .001$ )

## Organisatoriset työn voimavarat

Organisatorisena voimavarana pidetään mm. työyhteisön positiivista ilmapiiriä (Hakanen 2011, 63). Tarkastelin valitsemieni työn sosiaalisten voimavarojen ja eläkeaikeiden (”Haluan jatkaa työssäni vanhuuseläkkeelle asti”) välistä yhteyttä ristiintaulukoinnin avulla. Taulukossa 6.8. olen kuvannut ristiintaulukoinnin avulla valitsemistani organisatorisia voimavaroja kuvaavista kysymyksistä: ”Työpaikkamme ilmapiiri on kannustava?” ja eläkeaikeiden (”Haluan jatkaa työssäni vanhuuseläkkeelle asti”) välistä yhteyttä ja millä tavalla muuttujat vaikuttavat toisiinsa.

Työyhteisön kannustavalla ilmapiirillä oli merkitystä työntekijän työssä jatkamiseen (taulukko 6.8.). Vastaajista, jotka kokivat työpaikkansa ilmapiirin kannustavana, aikoo jatkaa eläkeikään lähes 80 prosenttia, kun vastaajista, jotka eivät osanneet ottaa kantaa asiaan tai olivat väittämistä eri mieltä, aikoi jatkaa eläkeikään vajaa 60 prosenttia.

Taulukko 6.8. Työntekijän eläkeaikeiden ja ilmapiirin kannustavuuden yhteys

Työpaikan ilmapiiri on kannustava	Lkm (n)	Aikoo jatkaa eläkeikään (%)			Yht. (%)
		Kyllä	Ehkä	Ei	
Ei samaa mieltä, jokseenkin tai täysin eri mieltä	310	57	22	21	100
Jokseenkin samaa mieltä	461	66	18	16	100
Täysin samaa mieltä	221	79	11	10	100
<b>Yhteensä</b>	<b>992</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

\*\*\*Tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < .001$ )

Seuraavassa tarkastelen työn kuormitustekijöitä ja niiden yhteyttä työntekijän aikeisiin jatkaa työssään eläkeikään.

#### 6.4. Eläkeaikomuksiin yhteydessä olevat kuormitustekijät

Tutkimusten mukaan työn kuormitustekijät kuten kiire, työmäärä, työtahti, fyysinen / henkinen kuormitus sekä epävarmuus ovat yhteydessä varhaisempiin eläkeaikeisiin, joten oletin, että kuormitustekijöitä kokevat työntekijät eivät aio jatkaa työssään eläkeikään niin usein kuin työntekijät, jotka eivät koe näitä kuormitustekijöitä.

Tarkastelin työolotutkimuksen työn vaatimuksia kuvaavista kysymyksistä tarkemmin kiirettä ja epävarmuutta kuvaavia kysymyksiä ja niiden yhteyttä siihen, aikooko vastaaja jatkaa työssään eläkeikään (taulukko 6.9). Taulukossa on ilmoitettu myös kysymysten tilastollinen merkitsevyys yhteydestä eläkeaikeisiin.

Taulukko 6.9. Työn vaatimukset ja niitä vastaavat työolotutkimuksen kysymykset

Työn vaatimukset	Työolotutkimuksen kysymys
Kiire ja työn kuormittavuus	Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni? ***
	Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin? **
	En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin? **
	Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi? NS.
	Tunnen usein ahdistuvani työasioista myös vapaa-aikana? NS.
	Työssä viihtymistäni heikentää jatkuva uuden omaksumisen vaatimus. *
Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta	Liittykö työhönne: Työttömyyden uhka? ***
	Liittykö työhönne: Työkyvyttömyyden uhka? ***
	Liittykö työhönne: Ennakoimattomat muutokset? **

\*\*\* Tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < .001$ )

\*\* Tilastollisesti merkitsevä ( $p < .01$ )

\* Tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p \leq .05$ )

NS. Ei tilastollisesti merkitsevä

Seuraavassa tarkastelen työn vaatimuksia ja aikooko työntekijä jatkaa työssään eläkeikään, kun ristiintaulukoinnin tulos oli erittäin merkitsevä. Kiirettä ja työn kuormittavuutta tarkastelin kysymyksen ”Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni” avulla. (taulukko 6.10.). Vastaajista, jotka kokivat usein vaikeuksia jaksaa työssään, puolet aikoi jatkaa eläkeikään, viidennes oli epävarmoja ja noin yksi kolmesta ei aikonut jatkaa eläkeikään. Sen sijaan vastaajat, jotka eivät usein kokeneet vaikeuksia jaksaa työssään, aikoivat useammin jatkaa eläkeikään. Kolme neljästä heistä aikoi jatkaa eläkeikään, kun yksi kymmenestä ei aikonut jatkaa eläkeikään. Vaikeudet työssä jaksamisessa ovat siis yhteydessä varhaisempiin eläkeaikeisiin. 1014 vastaajasta näihin molempiin kysymyksiin on vastannut 988 vastaajaa, joten tieto puuttuu 26 vastaajalta.

Taulukko 6.10. Työntekijän eläkeaikeiden ja työssä jaksamisen vaikeuden yhteys

Usein vaikeus jaksaa työssä	Lkm (n)	Aikoo jatkaa eläkeikään (%)			Yht. (%)
		Kyllä	Ehkä	Ei	
Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa	167	49	20	31	100
Ei juurikaan pidä paikkaansa	452	63	20	17	100
Ei pidä lainkaan paikkaansa	369	75	15	10	100
<b>Yhteensä</b>	<b>988</b>	<b>65</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

\*\*\*Tilastollisesti erittäin merkitsevä (p < .001)

Työhön liittyvistä epävarmuustekijöistä työkyvyttömyyden uhka on yleisempää kuin työttömyyden uhka (taulukko 6.11.). Vastaajista, jotka eivät kokeneet työttömyyden tai työkyvyttömyyden uhkaa työssään, noin kolme neljästä aikoi jatkaa työssään eläkeikään, kun vastaajista, jotka kokivat näitä epävarmuustekijöitä, aikoi jatkaa eläkeikään noin puolet.

Taulukko 6.11. Työntekijän eläkeaikeiden ja työhön liittyvien epävarmuustekijöiden yhteys

Työhön liittyvät epävarmuustekijät		Lkm (n)	Aikoo jatkaa eläkeikään (%)			Yht. (%)
			Kyllä	Ehkä	Ei	
Työttömyyden uhka	Kyllä	198	48	28	24	100
	Ei	805	70	15	15	100
	<b>Yhteensä</b>	<b>1003</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>100</b>
Työkyvyttömyyden uhka	Kyllä	308	53	23	24	100
	Ei	695	71	16	13	100
	<b>Yhteensä</b>	<b>1003</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

\*\*\*Tilastollisesti erittäin merkitsevä (p < .001)

## 6.5. Työn imu

Työn imun on todettu olevan yhteydessä sitoutumiseen ja myöhempiin eläkeaikeisiin (ks. Hakanen 2009 ja Perhoniemi 2016). Vuoden 2013 Työolotutkimukseen on lisätty kysymyksiä työn imuun yhteydessä olevista tekijöistä (Sutela ja Lehto 2014, 75–77), jotka kuvaavat tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Työolotutkimuksen kysymyspatteriston B31 kysymyksistä samaa ilmiötä eli työn imua kuvaavat seuraavat väittämät:

*”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”* (B31z)

*”Olen innostunut työstäni”* (B31xx)

*”Tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni”* (B31yy)

*”Työssämme on usein hyvä tekemisen tuntu”* (B31u).

Tein Likert-asteikollisille muuttujille uudelleen luokittelun, jossa käänsin kysymysten väittämien suunnan tarkasteluani varten johdonmukaisemmaksi eli muuttujien arvot uudelleen luokitelluissa muuttujissa olivat: 1 = *”Ei pidä lainkaan tai ei juurikaan pidä paikkaansa”*, 2 = *”Pitää jokseenkin paikkansa”* ja 3 = *”Pitää täysin paikkansa”*. Arvon 5 eli *”Ei sovi”* poistin tarkastelusta. Tarkistin myös näiden uudelleen luokiteltujen muuttujien reliabiliteetin ennen summamuuttujan tekoa. Muuttujien Cronbachin alfa oli .789, joka on hyvä. Sillä Cronbachin alfan tulisi olla yli .7, jotta muuttujista voi muodostaa summamuuttujan (Kirves 2013, 11). Tarkistin myös millainen reliabiliteetti olisi ollut, jos jokin muuttujista olisi poistettu tarkastelusta, mutta yksittäisen muuttujan poistaminen ei olisi korottanut summamuuttujan Cronbachin alfaa. Muodostin muuttujista summamuuttujan, jonka nimesin Työn imuksi.

Tarkastelin työntekijän eläkeaikeiden ja työn imun yhteyttä ristiintaulukoinnin avulla (taulukko 6.12.). Vastaajista, jotka kokivat työssään työn imua, aikoi jatkaa eläkeikään noin 80 prosenttia, kun vastaajista, jotka eivät kokeneet työnimua, eläkeikään aikoi jatkaa vajaa puolet. Tulos osoittaa, että työn imu on yhteydessä työssä jatkamiseen, aiempien tutkimusten mukaisesti.

Taulukko 6.12. Työntekijän eläkeaikeiden ja työn imun yhteys

Työn imu	Lkm	Aikoo jatkaa eläkeikään (%)			Yht.
	(n)	Kyllä	Ehkä	Ei	(%)
Pitää täysin paikkansa	366	79	12	9	100
Pitää jokseenkin paikkansa	578	58	23	19	100
Ei pidä lainkaan tai ei juurikaan pidä paikkaansa	45	47	11	42	100
<b>Yhteensä</b>	<b>989</b>	<b>65</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

\*\*\* Tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p < .001$ )

Seuraavaksi tarkastelin näiden eri tekijöiden: taustatekijöiden, työn voimavaratekijöiden, työn kuormitustekijöiden sekä työn imun yhteyttä työntekijän aikeisiin jatkaa työssään eläkeikään logistisen regressioanalyysin avulla.

## **6.6. Eläkeaikeisiin yhteydessä olevat tekijät**

Logistisen regressioanalyysin avulla voidaan selvittää samanaikaisesti useiden eri tekijöiden yhteyttä tarkasteltavaan ilmiöön (Metsämuuronen 2008, 8-9). Tavoitteenani oli selvittää hierarkkisen logistisen regressioanalyysin avulla, millaiset tekijät ovat yhteydessä ikääntyvän työntekijän eläkeaikeisiin tai työssä jatkamiseen.

Logistinen regressioanalyysi on yksi regressioanalyysin tyypeistä, jossa mallinnetaan havaintojen jakautumista luokkiin. Sitä käytetään, kun selitettävä muuttuja voi saada kaksi arvoa. (KvantiMOTV). Selitettävänä muuttujana käytin muuttujaa ”*Aikoo jatkaa eläkeikään*”. Luokittelin muuttujan kaksiluokkaiseksi: 1 = Kyllä ja 0 = Ehkä tai Ei, koska logistisessa regressioanalyysissä selitettävä muuttuja on ns. dikotominen muuttuja, jolla on kaksi arvoa. (Metsämuuronen 2008, 128).

Selittävien muuttujien avulla pyritään ennustamaan vaihtelua selitettävässä muuttujassa. Koska kyseessä on kategorinen selitettävä muuttuja, pyritään selittävien muuttujien avulla ennustamaan, mihin luokkaan kukin havainto kuuluu. Logistisessa regressioanalyysissä oletetaan, että selittävät muuttujat eivät ole keskenään kolineaarisia eli liian voimakkaassa yhteydessä toisiinsa. (Nummenmaa 2009, 332.) Selittävien muuttujien keskinäinen korrelaatio ei saisi olla liian voimakasta,  $r > .5$  (Kirves 2013, 39). Mallissa käytettyjen muuttujien korrelaatiot laskin Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella, koska käytetyt muuttujat ovat järjestysasteikollisia. Korrelaatiomatriisi on esitetty liitteessä 3.

Hierarkkisessa logistisessa regressioanalyysissä selittävät muuttujat lisätään malliin useammassa vaiheessa eli ryhmässä (Jokivuori & Hietala 2007). Ensimmäisellä vaiheessa lisäsin malliin käyttämäni taustamuuttujat. Toisessa vaiheessa lisäsin malliin työn voimavaratekijöistä aiemmin tarkastelemani: ”Työ tärkeää ja merkittävää”, ”Työ tuloksellista ja hyödyllistä”, ”Tyytyväisyys ammattitaidon arvostukseen” sekä ”Kannustava ilmapiiri”. Kolmannessa vaiheessa lisäsin malliin valitut kuormitustekijät ”Kiire”, ”Työttömyysuhka” ja

”Työkyvyttömyysuhka”. Viimeisessä eli neljännessä vaiheessa lisäsin malliin aiemmin muodostamani ”Työn imu” – summamuuttujan.

Mallissa oli mukana 919 vastaaja eli 90,6 prosenttia 55–64-vuotiaista vastaajista. Mallin selitysaste Nagelkerke kertoo, kuinka selittävät muuttujat kykenevät selittämään selitettävässä muuttujassa ilmenevän vaihtelun (Nummenmaa 2009, 338; Jokivuori & Hietala 2007, 68). Selitysaste nousi mallin eri vaiheissa (taulukko 6.13.). Ensimmäisessä vaiheessa mallin selitysaste oli 12,3 prosenttia eli malliin lisätyt taustamuuttujat selittivät eläkeaikeista 12,3 prosenttia. Seuraavaksi lisäsin malliin voimavaratekijät, jolloin mallin selittävät muuttujat selittivät eläkeaikeista 17 prosenttia. Kuormitustekijöiden lisääminen malliin kolmannessa vaiheessa johti siihen, että selittävät muuttujat selittivät eläkeaikeista 20,9 prosenttia. Kun malliin lisättiin vielä työn imu -summamuuttuja, kaikki malliin lisätyt muuttujat selittivät eläkeaikeista 22,6 prosenttia. Logistisen regressioanalyysin malli selitti siis runsaan viidenneksen eläkeaikeista, kun kaikki muuttujat oli lisätty malliin. Itse ilmiöstä (eläkeaikeista) jäi selittymättä lähes 80 prosenttia. Tämä on yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa yleistä. Syynä on, että tutkittavaan malliin ei ole saatu kaikkia ilmiötä selittäviä tekijöitä (Metsämuuronen 2008, 119). Mallin tilastollinen merkitsevyys on erittäin hyvä ensimmäisessä ja toisessa vaiheessa muuttujan Itse koettu terveydentila luokassa hyvä ja kaikissa vaiheissa muuttujan sosioekonominen asema luokassa työntekijät sekä kolmannessa vaiheessa muuttujan työttömyyden uhka luokassa ei koe työttömyyden uhkaa eli  $p < .001$ .

Taulukon OR-sarakkeessa on ilmoitettu riskiluvut, jossa 1 suuremmat arvot kertovat, että kyseisellä ryhmällä/luokalla on suurempi riski/veto (odds) aikeille jatkaa eläkeikään kuin vertailuryhmällä ja 1 pienemmän arvon saaneilla ryhmillä on puolestaan pienempi riski aikeille jatkaa eläkeikään. Taulukosta 6.13 havaitaan, eri vaiheissa lisätyt muuttujat eivät vaikuttaneet kovinkaan paljoa aiemmin lisättyihin muuttujiin. Poikkeuksena oli kuitenkin itse koettu terveydentila, jonka hyväksi kokeneilla oli ensimmäisessä vaiheessa 2,2ertainen riski jatkaa eläkeikään kuin vertailuryhmällä, jonka terveydentila on muu kuin hyvä. Toisessa vaiheessa terveydentilansa hyväksi kokeneiden riski jatkaa eläkeikään oli 1,9ertainen vertailuryhmään nähden, kolmannessa ja neljännessä vaiheessa riski oli laskenut noin 1,5 kertaiseksi vertailuryhmän nähden. Arvo 1 pienemmän arvon saaneilla on puolestaan pienempi riski aikeille jatkaa eläkeikään kuin vertailuryhmällä, esimerkiksi naisilla oli noin 1,5 kertaa pienempi riski jatkaa eläkeikään kuin miehillä.

Taulukko 6.13. Eläkeaikeisiin yhteydessä olevat tekijät

Selittävät muuttujat	n	1. Taustatekijät		2. Voimavarat		3. Vaatimukset		4. Työn imu	
		OR	OR95 %	OR	OR95 %	OR	OR95 %	OR	OR95 %
<b>Sukupuoli</b>									
Mies (ref.)	400	1		1		1		1	
Nainen	519	,686*	0,49-0,96	,659*	0,47-0,93	,663*	0,47-0,94	,655*	0,46-0,93
<b>Parisuhde</b>									
Ei (ref.)	214	1		1		1		1	
Kyllä	705	,628*	0,44-0,90	,590**	0,41-0,85	,585**	0,40-0,85	,566**	0,39-0,83
<b>Lapset</b>									
Ei (ref.)	778	1		1		1		1	
Kyllä	141	1,275	0,85-1,92	1,246	0,82-1,89	1,242	0,81-1,90	1,199	0,78-1,85
<b>Muut huollettavat</b>									
Huolehtii vain aikuisista (ref.)	210	1		1		1		1	
Huolehtii vain lapsista	164	1,657*	1,05-2,63	1,674*	1,04-2,69	1,735*	1,07-2,81	1,740*	1,07-2,83
Huolehtii molemmista	178	1,040	0,67-1,61	1,010	0,65-1,58	1,079	0,69-1,70	1,057	0,67-1,67
Ei huolenpitovastuuta	367	1,341	0,92-1,95	1,330	0,91-1,95	1,376	0,93-2,03	1,390	0,94-2,06
<b>Itse koettu terveydentila</b>									
Muu kuin hyvä (ref.)	532	1		1		1		1	
Hyvä	387	2,232***	1,65-3,03	1,969***	1,44-2,69	1,539*	1,10-2,15	1,449*	1,03-2,04
<b>Sosioekonominen asema</b>									
Ylemmät toimihenkilöt (ref.)	253	1		1		1		1	
Alemmat toimihenkilöt	379	,609*	0,42-0,90	,627*	0,42-0,93	,628*	0,42-0,94	,621*	0,41-0,93
Työntekijät	287	,442***	0,29-0,67	,455***	0,30-0,69	,458***	0,30-0,71	,457***	0,30-0,71
<b>TA-sektori</b>									
Julkinen (ref.)	397	1		1		1		1	
Yksityinen	522	,755	0,55-1,04	,832	0,60-1,16	,896	0,64-1,26	,898	0,64-1,27
<b>Työsuhteen laatu</b>									
Toistaiseksi (ref.)	873	1		1		1		1	
Määräaikainen	46	,427**	0,23-0,81	,380**	0,20-0,73	,514	0,26-1,01	,493*	0,25-0,98
<b>Työaika</b>									
Päivätyö (ref.)	684	1		1		1		1	
Muu työaika	235	1,123	0,81-1,56	1,154	0,82-1,62	1,181	0,83-1,67	1,165	0,82-1,65
<b>Työssä jatkamisen edistäminen työpaikalla</b>									
Ei lainkaan tai ei erityisemmin (ref.)	624	1		1		1		1	
Jossain määrin	258	1,739**	1,25-2,42	1,465*	1,04-2,07	1,414	0,99-2,01	1,377	0,96-1,97
Voimakkaasti	37	2,264	0,95-5,40	1,662	0,68-4,06	1,472	0,60-3,65	1,337	0,54-3,33
Nagelkerke R Square 12,3% p < .001									
<b>Työ tärkeää ja merkittävää</b>									
Ei erityisen tai ei lainkaan merkittävää (ref.)	50			1		1		1	
Melko merkittävää	480			1,232	0,64-2,38	1,348	0,69-2,54	1,329	0,67-2,63
Erittäin tärkeää ja merkittävää	389			1,432	0,71-2,87	1,590	0,79-3,22	1,462	0,71-3,01
<b>Työ tuloksellista ja hyödyllistä</b>									
Ei koskaan tai joskus (ref.)	92			1		1		1	
Useimmiten	499			1,235	0,74-2,05	1,144	0,68-1,92	1,122	0,66-1,90
Aina	328			1,910*	1,10-3,31	1,710	0,98-3,00	1,527	0,86-2,71
<b>Tyytyväisyys ammattitaidon arvostukseen</b>									
Vaikea sanoa tai melko tai erittäin tyytymätön (ref.)	146			1		1		1	
Melko tyytyväinen	506			,834	0,55-1,27	,720	0,47-1,12	,699	0,45-1,09
Erittäin tyytyväinen	267			1,053	0,64-1,72	,847	0,51-1,42	,781	0,47-1,31
<b>Kannustava ilmapiiri</b>									
Ei samaa mieltä / jokseenkin / täysin eri mieltä (ref.)	289			1		1		1	
Jokseenkin samaa mieltä	429			1,283	0,91-1,80	1,182	0,83-1,68	1,085	0,76-1,55
Täysin samaa mieltä	201			2,224	1,40-3,54	2,020**	1,26-3,25	1,679	1,03-2,74
Nagelkerke R Square 17 % p < .001									
<b>Kiire ja työn kuormittavuus: vaikeus jaksaa työssä</b>									
Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa (ref.)	155					1		1	
Ei juurikaan pidä paikkaansa	428					1,175	0,78-1,78	1,169	0,76-1,79
Ei pidä lainkaan paikkaansa	336					1,777*	1,10-2,87	1,632	1,10-2,67
<b>Työn epävarmuus: Työttömyyden uhka</b>									
Kyllä (ref.)	174					1		1	
Ei	745					1,980***	1,35-2,91	1,943**	1,32-2,86
<b>Työn epävarmuus: Työkyvyttömyyden uhka</b>									
Kyllä (ref.)	286					1		1	
Ei	633					1,461*	1,05-2,04	1,507*	1,08-2,11
Nagelkerke R Square 20,9% p < .001									
<b>Työn imu</b>									
Ei pidä tai ei juurikaan pidä paikkaansa (ref.)	44							1	
Pitää jokseenkin paikkansa	543							,957	0,46-1,98
Pitää täysin paikkansa	332							1,894	0,86-4,20

Nagelkerke R Square 22,6 % p &lt; .01

N 919

\*\*\* p &lt; .001, \*\* p &lt; .01, \* p &lt; .05



## 6.7. Keskeiset tulokset ja pohdintaa

Mallin mukaan työntekijät, jotka aikoivat jatkaa eläkeikään, olivat todennäköisimmin miehiä, heillä ei ollut parisuhdetta, heillä oli huolenpitovastuita aikuisista sekä heidän itse koettu terveydentilansa oli hyvä. Lisäksi he olivat todennäköisimmin sosioekonomiselta asemaltaan ylempiä toimihenkilöitä, työskentelivät julkisella sektorilla ja olivat toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa ja heidän työnantajansa edisti työssä jatkamista. Lisäksi vastaajat, jotka jatkavat eläkeikään todennäköisimmin kokivat työnsä tärkeäksi ja merkittäväksi sekä näkivät työnsä tuloksellisena ja hyödyllisenä ja eivät kokeneet työttömyyden tai työkyvyttömyyden uhkaa työssään tai kiire ja kuormittavuus eivät vaikuttaneet heidän jaksamiseensa. Myös vastaajilla, jotka kokivat työssään työn imua, oli vertailuryhmäänsä suurempi riski jatkaa työssään eläkeikään. Tulokset vahvistivat aiempien tutkimusten tuloksia. Esimerkiksi Järnefelt ym. (2014) havaitsivat vuoden 2013 työolotutkimuksen aineistoa tarkastellessaan, että yli 50-vuotiaat vastaajat sai jatkamaan työssään pidempään, kun he olivat ylempiä toimihenkilöitä, työskentelivät julkisella sektorilla ja kokivat terveytensä sekä työnantaja edistää ikääntyvien työssä jatkamista.

Yksittäisen työntekijän työoloihin ja työhyvinvointiin voivat vaikuttaa hyvin erilaiset tekijät, jotka voivat vaihdella eri työpaikoilla ja ammateissa paljonkin toisistaan (Demerouti ym. 2001; Hakanen ym. 2010). Tässä mallissa oli mukana hyvin erilaisia vastaajia ja vain osa työn voimavaratekijöistä ja vaatimuksista, joten tämä tulee ottaa huomioon tuloksia tarkasteltaessa. Tämän aineiston avulla voi kuitenkin saada yleiskuvan millaiset tekijät ovat yhteydessä työssä jatkamiseen.

Lisäksi haasteena työoloja kuvaavissa kyselyissä on työtyytyväisyyden ja siihen läheisesti liittyvien kysymysten vastausten jakaumat, jotka tyypillisesti ovat vinoja. Enemmistö vastaajista vastaa kysymyksiin, että he ovat esimerkiksi ”hyvin tai melko samaa mieltä”, kuten oli havaittavissa myös tässä työoloaineistossa ja siitä tekemässäni analyysissa. (Sutela & Lehto 2014, 209).

Tarkoitukseni on seuraavassa laajentaa ja syventää ilmiön tarkastelua. Seuraavassa tarkastelen laadullisen teemahaastattelun avulla yksittäisen yrityksen yli 60-vuotiaiden työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia työssä jatkamisesta ja eläköitymisestä. Millaiset tekijät edistävät työntekijöiden työssä jatkamista tai aiempaa eläköitymistä.

## **7. LAADULLINEN TUTKIMUS IKÄÄNTYNEIDEN TYÖSSÄ JATKAMISESTA**

Laadullisella teemahaastattelulla selvitin työntekijöiden työssä jatkamiseen ja eläkeaikeisiin yhteydessä olevia tekijöitä sekä millaisia toimenpiteitä työnantaja ja työterveyspalvelut sekä työntekijät itse ovat tehneet työssä jatkamisen edistämiseksi.

### **7.1. Teemahaastattelu Varman ikääntyneille työntekijöille**

Kuvaan aluksi teemahaastatteluprosessin etenemistä. Olin yhteydessä Keskinäinen työeläkeyhtiö Varmaan (jäljempänä Varma) syyskuussa 2016. Varman HR ja vastuullisuus toiminnon henkilöstön kehittämisspäällikkö ilmoitti kuultuaan pro gradu -tutkielmastani, että he ovat kiinnostuneita tutkimukseni aiheesta ja toivoivat sen tiimoilta yhteistyötä. Varmassa oli toteutettu vuoden 2016 keväällä henkilöstökysely, jossa ilmeni, että pitkään työssä olleet työntekijät kaipasivat työlleen enemmän arvostusta. Varmassa toivottiinkin syvällisempää selvitystä pitkään Varmassa työskennelleiden työntekijöiden kokemuksista ja ajatuksista. Tapasin henkilöstön kehittämisspäällikön lokakuussa 2016, jolloin kävimme läpi haastatteluprosessia, haastattelujen sisältöä, tavoitteita ja aikataulua.

Tapaamisemme jälkeen henkilöstön kehittämisspäällikkö lähetti osalle Varman 60 vuotta täyttäneistä työntekijöistä tiedustelun olisivatko he kiinnostuneita osallistumaan haastatteluun, jossa käsitellään ikääntyneiden työssä jaksamiseen ja jatkamiseen liittyviä teemoja. Haastateltavien valinnassa huomioitiin toiveeni, että haastateltavat olisivat eri organisaatiotasoilta ja toiminnoista sekä haastateltavissa olisi miehiä ja naisia. Kuusi lähellä eläkeikää olevaa työntekijää eri työtehtävistä ja toiminnoista ilmoittautui vapaaehtoisesti haastateltaviksi.

Tavoitteenani oli, että haastateltavat kertoivat mahdollisimman omin sanoin ajatuksiaan ja kokemuksiaan. En halunnut rajoittaa tarkoilla kysymyksillä aihepiiriä, vaan pyrin saamaan mahdollisimman laajan kuvan käsiteltävästä asiasta. Päädyin lähettämään haastattelun teemat haastateltaville jo ennakoon, jotta saisin mahdollisimman paljon tietoa asiasta. Lisäksi haastateltavien informoiminen ennakoon on eettisyyden kannalta perusteltua. (Tuomi & Sarajärvi, 75–77).

Haastattelut toteutettiin vuoden 2016 marras-joulukuussa Varman toimitiloissa Helsingin Salmisaarella. Nauhoitettujen haastattelujen kesto oli vajaasta tunnista 1,5 tuntiin. Kunkin haastattelun aluksi esittelin haastateltaville tutkimusaihetta, tutkimuksen aikataulua sekä haastatteluaineiston säilyttämiseen liittyviä asioita kuten aineiston salassapitoa. Haastattelu sisälsi seitsemän ennalta valittua teemaa, jotka olivat: arvot ja ikäasenteet, osaaminen ja sen kehittäminen, osaamisen siirtäminen/jakaminen, työkyvystä huolehtiminen, arvostus, tyytyväisyys nykyiseen työhön ja työntekijän oma työhyvinvointi. Lisäksi selvitin haastateltavan taustatiedoista haastateltavan ammattiaseman, kuinka pitkään hän oli työskennellyt yrityksessä ja aikoiko hän jatkaa työssään eläkeikään tai sen yli. Haastattelurunko kysymyksineen ja apukysymyksineen on esitetty liitteessä 5. Kaikissa haastatteluissa teemat käsiteltiin samassa järjestyksessä ja haastattelun apukysymyksiä käytin tarvittaessa. Haastateltavat saattoivat palata aiempaan teemaan, jos halusivat täydentää ajatuksiaan myöhemmin. (Tuomi & Sarajärvi, 73).

Ennen haastattelujen analyysia tarkastelen haastateltavien työnantajaa, Varmaa. Tarkastelussa kuvaan yrityksen toiminnan tarkoitusta, kokoa ja miten yritys pitää huolta työntekijöidensä työkyvyn ylläpidosta ja työhyvinvoinnin kehittämisestä.

## **7.2. Keskinäinen työeläkeyhtiö Varma (Varma)**

Varma huolehtii yksityisten yritysten ja yrittäjien lakisääteisestä työeläkevakuuttamisesta. Lisäksi se tarjoaa asiakasyrityksilleen henkilöstön työkyvyn ylläpitotoimintaa eli työhyvinvointipalveluja sekä asiakasyritysten yksittäisille työntekijöille ammatillista kuntoutusta työkyvyttömyyseläkkeen ennaltaehkäisemiseksi. Varma on keskinäinen yhtiö ja sen omistavat yritys- ja yrittäjäasiakkaat sekä yritysasiakkaiden vakuutetut työntekijät ja takuupääoman omistajat. Yritys- ja yrittäjäasiakkaita Varmassa on noin 66 000. Yrityksessä huolehditaan noin 870 000 henkilön työeläkevakuuttamisesta. Se on Suomen suurin yksityinen sijoittaja noin 43 miljardin euron sijoituksilla, jonka eläkkeiden maksua varten kerätyt sijoitukset sijoitetaan tuottavasti ja turvaavasti (Varma.Yhtiötietoa. Hallinto/ päiväämätön; Varma vuosi- ja yritysraportti 2016, 3). Asiakkaiden palvelusta huolehditaan monikanavaisesti, verkkopalvelussa, puhelimitse ja chatin avulla. Yrityksellä on oma yritysmyyntiverkosto, jonka lisäksi se tarjoaa yhteistyökumppaneidensa If

Vahinkovakuutuksen ja Nordea Pankin kautta palveluita koko maassa (Varma vuosi- ja yritysvastuuraaportti 2016).

Vuonna 2016 Varman palveluksessa oli 564 työntekijää, joista naisia oli vajaa kolme neljästä. Työntekijöiden keski-ikä oli vajaa 48 vuotta ja keskimääräinen vanhuuseläkeikä vastaavana ajankohtana oli 64 vuotta ja keskimääräinen palvelusaika 15 vuotta 4 kuukautta. Henkilöstöllä oli koulutuspäiviä keskimäärin 2,7 vuodessa. (Varma vuosi- ja yritysvastuuraaportti 2016, 33). Varman organisaatio jakautuu henkilöstön kehittämispäällikön mukaan ydintoimintoihin, joita ovat Asiakkuudet, Eläkepalvelut ja Sijoitustoiminto sekä tukitoimintoihin, joita ovat Tietohallinto, Taloushallinto, Aktuaaritoiminto, HR, viestintä ja vastuullisuus – toiminto sekä Juridiset ja sisäiset palvelut.

Varman vuoden 2015 vuosikertomuksen mukaan Varma huolehtii myös oman henkilöstönsä työkyvystä (Varma vuosikertomus 2015, 50). Varmassa tavoitteena on edistää eri-ikäisten työntekijöiden työssä jaksamista ja tukea henkilöstön fyysistä ja psyykkistä työkykyä tarjoamalla palveluja ja henkilöstöetuja. Ikääntyneille näistä kohdentuu mm. tihennetyt terveystarkastukset ja eläkeinfot sekä pitkään työskennelleille pidentyneet vuosilomat. Lisäksi eri-ikäisille työntekijöille tarjottavia palveluja ovat joustavat työajat, etätyö, koulutus sekä työterveyspalvelut, lomanviettopaikat, työpaikkaruokailu ja liikuntatuot. (Varman ikäohjelman toimintalinjaukset).

Ikäohjelmalla tarkoitetaan yrityksen toimenpiteitä, joilla edistetään pitkän työuran tehneiden kokemuksen jakamista muille työntekijöille sekä erityisesti ikääntyvien työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi tehtäviä toimenpiteitä. Varman toimintalinjausten mukaan erilliselle eri-ikäisten, kuten ikääntyvien, ikäohjelmille ei ole tarvetta, koska yrityksen henkilöstö jää eläkkeelle keskimääräistä myöhemmin ja yrityksen tavoitteena on tukea eri-ikäisten työntekijöiden työhyvinvointia.

Haastattelujen aikana yrityksessä oli käynnissä työkuulttuurin muutos. Varman 2016 vuosi- ja yritysvastuuraaportin mukaan työkuulttuurin muutosta edistetään uudistusten ketterällä toteuttamisella ja vastuuta lisäämällä. Tavoitteena on entistä joustavampi yrityskulttuuri, johon pyritään laajentamalla työaikaliukumia, mahdollistamalla etätyöt koskemaan kaikkia toimintoja, esimiesten koulutuksilla sekä ottamalla käyttöön lepo- ja liikuntatauoet työpäivän aikana. Lisäksi yrityksessä oli käynnissä muutot uusiin tiloihin, joissa työntekijöillä ei ole enää nimettyjä työpisteitä. Työkuulttuurin muutos on käynnistetty pilottiryhmissä vuoden 2016

aikana. Uudistukset on tarkoitus laajentaa koskemaan koko organisaatiota. (Varma. Uutishuone. Kohti entistä joustavampaa työkulttuuria. 29.12.2016).

### **7.3. Ikääntyvien ajatuksia ja kokemuksia**

Haastateltavat olivat työskennelleet Varmassa pitkään, 15 vuodesta pitkälti yli 30 vuoteen. Haastateltavissa oli sekä miehiä että naisia. Osa heistä oli työskennellyt työuransa aikana Varman ja sen edeltäjien eri toiminnoissa. Mukana oli myös henkilöitä, joilla olisi ollut jo mahdollisuus jäädä eläkkeelle, mutta he olivat halunneet jatkaa työssään yli eläkeiän.

Seuraavassa kuvaan teemoittain haastatteluissa esiin tulleita asioita. Päädyin siihen, että en käytä haastateltavien suoria lainauksia tulosten tarkastelussa heidän yksityisyytensä suojaamiseksi. Olen pyrkinyt siihen, että haastateltavien ajatukset ja kokemukset on luokiteltu teemojen alle siten, että haastateltavien mainitsevat asiat olisivat vain kertaalleen tuloksissa, vaikka niistä on saatettu haastattelun aikana keskustella useammankin teeman alla.

#### **Arvot ja ikäasenteet**

Julkusen ja Pärnäsen haastattelututkimuksen (2005, 261) mukaan ikääntyneet eivät halunneet, että heitä kohdellaan eritavoin kuin nuorempia työyhteisön jäseniä. Myös haastatteleman työntekijät kuvailivat työpaikkansa arvoja ja ikäasenteita pääsääntöisesti eri-ikäisiä työntekijöitä arvostavaksi. He mainitsivat, että Varmaa pidetään kokeneiden, pitkää työuraa tehneiden, asiantuntijoiden talona. Eräs haastateltavista mainitsi käytäntöinä, joilla pitkään talossa olleita arvostettiin, 30 vuoden työvuosista palkitsemisen ja läksiäiset, kun työntekijä jää eläkkeelle. Haastateltavista useampi painotti, että vaatimustaso samaa työtä tekevillä eri-ikäisillä oli sama. He myös korostivat sitä, että eivät halua erityiskohtelua ikäänsä vuoksi. Lisäksi osa heistä korosti, että kaikkia työntekijöitä tuli kohdella samoin iästä riippumatta. Tämä poikkeaa Julkusen ja Pärnäsen tutkimuksen tuloksista, heidän haastateltaviensa mukaan kaikkia työntekijöitä tuli kohdella yksilöllisesti.

Toisaalta eräs haastateltavista pohti organisaatiossa käynnissä olevaa toimintakulttuurin muutosta ja sen nopeutta sekä miten eri-ikäiset suhtautuvat muutokseen. Hänen mukaansa ikääntyvien sopeutuminen muutokseen vie nuorempiin verrattuna pidemmän aikaa, sillä

nuoremmat työntekijät omaksuvat uusia asioita nopeammin. Hän tunnisti toimintakulttuurin muutoksen yhteydessä olleensa tilanteissa, joissa hän havaitsi itsensä edustavan vanhaa toimintatapaa, jota nyt haluttiin muuttaa. Hän ymmärsi, ettei muutosvaatimus kohdistunut häneen henkilökohtaisesti, mutta silti se ei tuntunut hänestä hyvältä. Hän kannatti muutosta ja ymmärsi, että nuoremmat työyhteisön jäsenet olivat innokkaita muuttamaan asioita, mutta hän toivoi samalla, että pitkään työskennelleiden työkokemusta arvostettaisiin työyhteisössä enemmän.

Eräs haastateltavista vertasi aiempaa kulttuuria nykyiseen ja pohti, että muutoksessa on menty äärimmäisyydestä toiseen. Hänen mukaansa organisaatio oli aiemmin konservatiivinen ja paikalleen jähmettynyt. Aiemmin uudistukset eivät olleet edenneet ennen kuin niitä viivytäneet henkilöt olivat jääneet eläkkeelle. Hänen mukaansa nykyisessä kulttuurissa nostetaan esiin nuoria ja lähellä eläkeikää olevat työntekijät siirtyvät toisiin tehtäviin ennen eläköitymistään. Osa haastateltavista kertoikin, että he kokivat viimeisten organisaatiouudistusten jälkeen jääneensä sivuun. He myös kokivat, ettei heidän mielipiteillään ollut enää merkitystä. He eivät kokeneet olevansa enää työyhteisön ytimessä. Lisäksi työyhteisöön oli tullut uusia jäseniä, jotka eivät tienneet pitkään talossa olleiden taustaa.

Ne haastateltavista, jotka kokivat, että asenteita ikääntyviä kohtaan tulisi muuttaa, pohtivat erityisesti meneillään olevaa toimintakulttuurin muutosta. Osa haastateltavista koki, että ikääntyneitä työntekijöitä ei muutostilanteessa arvostettu riittävästi. Heidän mukaansa asenteita voisi parantaa esimerkiksi ikääntyvien osaamisen hyödyntämisellä ja ettei heidän ammattitaitoaan unohdeta, vaikka työtehtävät vaihtuisivatkin muutostilanteissa.

Haastateltavien kokemukset ikääntymisen vahvuuksien tunnistamisesta ja niiden hyödyntämisestä jakautuivat. Haastateltavat, joiden työtehtävissä oli tapahtunut organisaatiouudistuksen myötä muutoksia, kokivat, ettei heidän vahvuuksiaan, kokemustaan ja ammattitaitoaan hyödynnetty niin hyvin kuin olisi ollut mahdollista. Siirtyminen pois aiemmista työtehtävistä ja verkostoista oli haastavaa, koska he kokivat jäävänsä ulkopuolisiksi työyhteisössään. Heillä oli siis enemmän osaamista, ammattitaitoa ja kokemusta kuin mitä heidän nykyisessä työssään edellytettiin kuten Väänänen-Tomppo ym. toteavat (2006, 197).

Osan mukaan he itse hyödynsivät omassa työssään aiempaa kokemustaan ja työskentelyään erilaisissa työtehtävissä. Erilaisten työkokemustensa myötä he itse ymmärsivät laaja-alaisesti

organisaation eri toimintoja ja tunsivat ihmisiä eri puolilta organisaatiota ja tiesivät kenen puoleen kääntyä eri tilanteissa. Osa puolestaan koki, että heidän työyhteisönsä kuten lähiesimies tai työkaverit osasivat hyödyntää heidän vahvuuksiaan. Heiltä kysyttiin neuvoja ja heidän osaamistaan ja kokemustaan nykyisessä työtehtävässä arvostettiin.

## **Osaaminen ja sen kehittäminen**

Osaamisensa ja ammattitaitonsa haastateltavat kokivat hyväksi. Pääsääntöisesti haastateltavat kokivat, että heidän kokemustaan arvostettiin ja sitä hyödynnettiin työyhteisössä. Erityisesti pitkän työuran aikana tulleet pitkät asiakassuhteet ja yhteydet yhteistyökumppaneihin koettiin merkityksellisiksi ja hyödyllisiksi työnantajan kannalta. He myös osallistuivat peruskoulutuksiin ja työn vaatimiin koulutuksiin.

Ilmarinen ym. kuvaavat, että ikääntyneet työntekijät voivat oppia uusia tietoja ja taitoja soveltamalla uuden oppimiseen työkokemustaan (2003, 121–125). Myös haastateltavat oppivat mielellään uusia asioita, mutta he suhtautuivat uusiin asioihin kriittisesti ja uuden omaksuminen vei aikaa. Osaamisen kehittämisen haastateltavat näkivät eri tavoin. Osa heistä painotti, että vastuu osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä oli myös heillä itsellään ja he pitivät aktiivisesti ammattitaitoaan yllä. Toiset taas kokivat, että he ymmärtävät jo itse ”olla vaatimatta liikaa/mahdottomia” tai eläkeiän lähestyessä itsensä kehittäminen ei ole enää tarpeen, vaikka koulutuksiin olisi päässytkin niin halutessaan. Yhden haastateltavan mukaan haaste koulutuksiin osallistumisessa oli siinä, ettei hän tiennyt mitä häneltä viimeisten työvuosien aikana odotetaan, jolloin hän koki vaikeaksi koulutuksiin hakeutumisen. Hän myös koki, ettei tiennyt mitä tavoitella ja millaiseen koulutukseen hakeutua.

Haasteena uuden oppimiselle haastateltavat näkivät muutosten kuten uusien toimintatapojen ja järjestelmien nopeuden. Muutosvauhdissa on pyrittävä pysymään mukana edes kohtuullisesti, että selviytyy työstään. Yksi haastateltavista koki, että erityisesti järjestelmäkoulutuksiin pitäisi saada tarvittaessa enemmän perehtymisaikaa ja henkilökohtaista ohjeistusta. Kysyttäessä sai apua, mutta koulutukset etenevät vauhdilla. Useampikin haastateltavista mainitsi uutena toimintatapana erityisesti sosiaalisen median ja sen mukanaan tuomat haasteet. He pohtivat omaa aktiivisuuttaan, kuinka erottaa itselle oleellinen tieto suuresta tietomäärästä, jota esimerkiksi yrityksen sisäisessä henkilöstön käyttöön tarkoitettussa lähiverkossa oli tarjolla tai

varovaisuuttaan, mitä haluaisivat itsestään jakaa sosiaalisessa mediassa kuten yrityksen edustajina www-sivuston blogikirjoituksissa.

### **Osaamisen siirtäminen/jakaminen**

Ikääntyvien ammattitaitoa ja kokemusta, erityisesti hiljaista tietoa, voidaan jakaa työyhteisössä mentoroinnin ja työparitoiminnan avulla (Viitala 2013, 196). Osaamisen jakamisesta huolehtiminen ei haastateltavieni mukaan ollut kovinkaan systemaattista heidän työyhteisöissään. Osa heistä mainitsi, että he voisivat enemmänkin jakaa osaamistaan. He myös kokivat, että osaamisen siirtäminen oli tällä hetkellä lähinnä uusien työyhteisön jäsenten perehdyttämistä. Yksi haastateltavista painotti, että osaamisen jakamisessa olisi syytä kiinnittää huomiota pelkän perehdyttämisen lisäksi myös siihen, miten osaamista jaetaan ja mitä kaikkea se pitää sisällään esimerkiksi kenen puoleen voi kääntyä tietyissä asioissa ja miten jakaa eteenpäin ns. hiljaista tietoa.

Erityisesti mentoroinnin haastateltavat ymmärsivät eri tavoin. Perehdyttämistä ja työparina toimimista lähes kaikki haastateltavat tekivät työssään. Eräs haastateltavista mainitsi, että työyhteisössä on tehty osaamisen jakamista jo pitkään eli kokemuseräistä tietoa jaetaan nuoremmille ja samalla myös mentori itse pystyy päivittämään omaa osaamistaan vuorovaikutustilanteessa. Toisen haastateltavan mielestä mentorointi ei ole työyhteisössä järjestelmällistä perehdyttämistä lukuun ottamatta. Hänen mukaansa uudet työyhteisön jäsenet oppivat työn ohessa keneltä kannattaa pyytää neuvoa erityyppisissä asioissa. Eri toimintojen välillä koettiin myös eroja. Erään haastateltavan työyhteisössä oli vähän lähellä eläkeikää olevia ja esimiehet olivat vaihtuneet usein. Hän koki, ettei työyhteisössä ollut kokemusta kuinka osaamista tulisi jakaa työntekijän jäädessä eläkkeelle. Toisaalta oli myös kokemuksia siitä, että tilanne on parantunut aiemmasta, enää ei ollut samanlaista henkilöriippuvuutta tietyissä työtehtävissä kuin haastateltavan työuran alkupuolella. Osaamista on jaettu työyhteisössä paremmin.

### **Työkyvystä huolehtiminen**

Haastateltavat kokivat, että työkyvystä huolehtiminen oli ensisijaisesti heidän omalla vastuullaan. Kaikki tosin kertoivat, että työnantaja huolehtii henkilöstön työkyvystä tarjoamalla



työterveyspalveluja sekä liikuntapalveluja (yrityksen omissa tiloissa sekä etuja muihin liikuntapalveluihin). Erityisesti työpaikan työergonomiaa pidettiin hyvänä. Työfysioterapeutin palveluja sai tarvittaessa samoin sähköpöydän ja muita työvälineitä. Sen sijaan useampi oli pahoillaan työpaikalla järjestetyn taukojumpan loppumisesta ja sitä toivottiin takaisin.

Haastateltavat kokivat siis, että työnantaja huolehtii henkilöstönsä työkyvystä ensisijaisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sekä kannustamalla henkilöstöään liikkumaan. Sen sijaan harvemmat haastateltavat näkivät työkyvyn ylläpitämisen edistäjinä esimerkiksi johtamisen ja esimiestyön. Yksi haastateltavista mainitsi esimiehen merkittävän roolin hänen jaksamisensa tukemisessa, kun yksityiselämässä oli ollut haastava tilanne. Toinen haastateltava puolestaan toivoi esimieheltään aktiivisempaa roolia eli, esimies voisi tiedustella jaksamista, eikä oletettaisi, että työntekijä kertoo, jos on haasteita tai ongelmia työssä jaksamisen suhteen.

Haastateltavat eivät erikseen maininneet kuinka erityisesti ikääntyvien työkykyisyyttä tuetaan lukuun ottamatta työterveyshuollon ikäkausitarkastuksia. He sen sijaan kertoivat yleisesti työnantajan tavoista edistää henkilöstön työkykyisyyttä, kuten edellä tarkastelin. Heidän kuvaamansa on linjassa työnantajan toiminnan kanssa, jossa ikäjohtamisella huolehditaan eri-ikäisten työkyvyn ylläpidosta.

Osa haastateltavista toivoi työnantajalta aktiivisempaa roolia henkilöstön työkyvyn edistämisessä – liikuntatilat kuten kuntosali eivät yksistään riitä. He myös suhtautuivat työnantajan rooliin kriittisesti. Yksi haastateltavista mainitsi, että työntekijän jaksamiseen kiinnitettiin siinä vaiheessa huomiota, kun hänelle ilmaantui oireita. Hän toivoikin, että toiminta olisi enemmän ennaltaehkäisevää, eikä käynnistyisi vasta siinä vaiheessa, kun ongelmia ja oireita ilmaantuu. Eräs haastateltavista koki, että Varman tulisi näyttää esimerkkiä oman henkilöstönsä työkyvyn ylläpitämisessä, koska yritys profiloituu työkykyjohtamisen asiantuntijana. Hän ei nähnyt miten oman henkilöstön työkyvystä pidetään erityisesti huolta.

## **Arvostus**

Sutela ja Lehto (2014, 81) mainitsevat, että Tilastokeskuksen työolotutkimuksen tulosten mukaan arvostus ikääntyneiden osaamista kohtaan on lisääntynyt, mutta nuoremmat työntekijät arvostavat ikääntyneitä enemmän kuin he itse kokivat, että heitä arvostettaisiin. Haastattelemani työntekijät näkivät oman arvostuksensa eri näkökulmista. Osan mukaan heidän

kokemassaan arvostuksessa oli eroja, esimerkiksi oma työyhteisö/tiimi arvosti heitä, heidän kokemustaan ja ammattitaitoaan, mutta useampi mainitsi, että uudet, vähemmän aikaa talossa olleet kollegat ja esimiehet eivät tienneet, mitä kaikkea lähellä eläkeikää olevat työntekijät olivat työuransa varrella tehneet ja millaisista asioista heillä oli kokemusta.

Suurin osa haastateltavista koki työtehtävänsä mielekkäinä ja haastavina. He ovat saaneet tehdä mielenkiintoisia työtehtäviä ja jatkaa työtehtävissään. Osa heistä koki, ettei mielenkiintoisia työkokonaisuuksia ole otettu pois, vaan he ovat edelleen saaneet tehdä niitä. Osa puolestaan oli saanut myös uusia haasteita, joissa he pääsivät hyödyntämään osaamistaan ja kokemustaan ja kokemaan arvostusta. Erityisesti, jos uuteen tehtävään oli pyydetty, haastateltava koki, että hän oli osannut tehdä aiemmat työnsä hyvin. Toisaalta osan työtehtävät olivat muuttuneet edellisten organisaatiomuutosten yhteydessä. Yksi haastateltavista kuvasi nykyistä tilannettaan ja mielekkäiden työtehtävien puuttumista siten, että hän oli siirtynyt työtehtävien muuttumisen jälkeen tehtävästä toiseen, eikä työyhteisössä ole osattu muutoksen jälkeen hyödyntää hänen osaamistaan niin hyvin kuin olisi ollut mahdollista. Hän kaipasi pitkäjänteisempää suunnitelmaa, kuinka hän olisi voinut olla hyödyksi työtehtävien muuttumisen jälkeen.

Useampi haastateltavista mainitsi tärkeänä, että he olivat tasa-arvoisia jäseniä työyhteisössä. Eräs haastateltava korosti erityisesti, että haluaa lähellä eläkeikää olevia kohdeltavan samoin kuin työyhteisön muita jäseniä, koska kaikki tekevät samaa työtä. Toisaalta useampikin haastateltava kertoi kuulleensa tilanteista, joissa lähellä eläkeikää olevaa ei ollut kohdeltu samoin kuin nuorempia. Myös päinvastaisiakin kokemuksia ja toiveita oli, esimerkiksi eräs haastateltavista oli omasta tahdostaan halunnut luopua osasta työtehtäviä ikäänsä vedoten ja antanut mahdollisuuden jollekin nuoremmalle.

### **Tyytyväisyys nykyiseen työhön**

Suurin osa haastateltavista oli tyytyväisiä nykyisiin työtehtäviinsä. He pitivät niitä riittävän haastavina ja mielenkiintoisina. He viihtyivät työssään ja halusivat hoitaa työnsä hyvin. Heidän mukaansa, kun työn hoitaa hyvin, siinä pystyy myös jatkamaan eläkkeelle jäämiseen asti. Osa puolestaan koki, että he voisivat tehdä enemmänkin kuin mitä työnantaja heiltä odotti. Joko uudet työyhteisön jäsenet saivat työtehtäviä, joihin heillä olisi ollut osaamista tai työtehtävät olivat kyllä mielekkäitä, mutta niitä ei ollut riittävästi.

Myös kehitysmahdollisuudet työssä koettiin eri tavoin. Osan mielestä heille riitti nykyiset työtehtävät, eikä heillä ollut intoa uuteen. Osa haastateltavista puolestaan koki, että nykyisen työn haastavuuden kautta heillä oli päivittäin mahdollisuus oppia uutta ja kehittyminen riippui omasta aktiivisuudesta ja tämä riitti. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja oman työryhmän/tiimin toimintaan koettiin hyviksi ja riittäviksi. Työyhteisössä kysyttiin mielipidettä ja omaan työhön pystyi vaikuttamaan. Haastateltavat myös kokivat, että ehdotukset otettiin hyvin vastaan ja niistä keskusteltiin.

Työpaikan ihmissuhteita pidettiin tärkeinä. Erityisesti lähimpien työkavereiden tuki koettiin merkitykselliseksi. Osalle työkavereista ja aiemmista työkavereista oli tullut ystäviä, joita tavattiin myös vapaa-ajalla. Eräs haastateltavista mainitsi, että edes yksikin hyvä ystävä työpaikalla auttoi jaksamaan haastavissa tilanteissa. Osa mainitsi myös esimieheltä saatavan tuen. Yhden haastateltavan mukaan hyvät suhteet esimieheen olivat auttaneet häntä pysymään työtehtävässään, eikä hän ollut hakeutunut muualle. Toisaalta osa koki, että vapaamuotoinen vuorovaikutus työyhteisössä ja sen myötä saatava sosiaalinen tuki olivat vähentyneet työuran aikana. Osittain tähän oli vaikuttanut se, että nykyisin keskitytään itse työn tekemiseen ja yhteiset kahvitauot ovat jääneet. Myös nykyiset työtilat vaikuttivat osan mukaan siihen, ettei työyhteisössä tavannut kuin oman yksikön tai tiimin henkilöstöä.

Mielekkäät ja itselle sopivat työtehtävät koettiin merkityksellisiksi, jolloin työhön oltiin tyytyväisiä. Eräs haastateltavista totesikin, että aiempikin työtehtävä oli mielekäs hyvien työkavereiden vuoksi, mutta nykyisestä työstään hän piti vielä enemmän juuri sen sisällön vuoksi. Useamman haastateltavan mukaan työssä tärkeää on itsenäisyys. Työ on kokonaisuus, josta saa vastata.

Varman toimitilat ja työvälineet koettiin pääosin myönteisesti. Tosin avokonttori ja lähestyvä muutto toimitiloissa sekä uusi toimintakulttuuri herättivät ajatuksia useammassakin haastateltavassa. Avokonttori koettiin oman työyhteisön tiimin/työryhmän yhteistyön kannalta hyväksi, mutta aiempaa toimitilaa kaivattiin. Yksi haastateltavista kertoi, että aiemmassa toimitilassa saattoi käydä eri osastolla tapaamassa henkilöitä heidän omissa huoneissaan häiritsemättä muita samassa tilassa työskenteleviä. Avokonttorin siis koettiin myös rajoittavan kasvokkain käytävää vuorovaikutusta, koska ei haluttu häiritä muita samassa tilassa työskenteleviä.

Eräs haastateltavista nosti esiin hyvänä asiana arvostuksensa ja kunnioituksensa ammattitaitoihin esimiehiin, jotka ymmärtävät, millaista työtä työyhteisössä tehdään ja mitä eri työtehtävät vaativat onnistuakseen. Myös työajan joustot kuten aamu- ja iltaliukumat ja etätönn mahdollisuus koettiin hyvänä. Joustojen ja etätönn laajennukset koettiin pääsääntöisesti erittäin positiivisina ja niitä odotettiin innokkaasti. Koettiin, että esimerkiksi keskittymistä vaativaa kirjoitustyötä oli helpompi tehdä etänä kotoa käsin kuin avokonttorissa, jossa oli keskeytyksiä ja hälyä. Osa odotti erityisen uteliaana etätönnmahdollisuuden laajentumista ja sen hyödyntämistä, koska haastattelujen aikaan työyhteisössä oli käynnissä muutto uusiin tiloihin. Etätö nähtiin myös työntekijöiden arvostuksen ja luottamuksen osoituksena. Työyhteisössä siirryttäisiin työajan seurannasta tulosten ja suoritusten seurantaan. Toisaalta osa haastateltavista näki etätönnssä myös riskinsä. Etätönn haasteina haastateltavat mainitsivat työajan hallittavuuden kuten kuinka rajoittaa omaa työskentelyään ja sosiaalisten suhteiden puuttumisen. Lisäksi haasteena koettiin työskentelyolosuhteiden ergonomia, toimitiloissa käytössä oli sähköpöytä ja isompi näyttö. Myös työvälineisiin kuten puhelimen ja viestijärjestelmien toimivuuteen etätönnssä toivottiin parannuksia.

Haastatteluissa nousi esiin myös asioita, jotka olivat haastateltavien mukaan parantuneet työyhteisössä. Erityisesti kiiteltiin uutta HR-johtajaa ja hänen edistämäänsä uudistuksia kuten uutta työkuultuuria, mm. luottamuksellisuutta, avoimuutta ja vastuunottoa, joihin kaikkien työyhteisössä on sitouduttava. Eri toimintojen toimintatapojen yhtenäistäminen koettiin erityisen hyväksi. Erityisesti etätönnmahdollisuuden sallimista kaikissa toiminnoissa pidettiin hyvänä uudistuksena. Aiemmin se oli ollut mahdollista vain tietyissä toiminnoissa. Eräs haastateltavista totesi, että yksittäisellä työntekijällä ei ole vaikutusmahdollisuuksia, mutta jämäkän uuden johtajan kautta kaikkien on sitouduttava muutokseen. Erään haastateltavan mukaan Varmassa oli hänen taloon tullessaan autoritääristä johtamista, jota ei enää ollut havaittavissa.

Eräs haastateltavista toivoi työnantajalta suunnitelmallisempaa ja pitkäjänteisempää urasuunnittelua myös työurien loppuvaiheeseen siten, että ikääntyvä itse voisi osallistua erityisesti muuttuneessa tilanteessa työtehtäviensä suunnitteluun. Hän ehdotti, että työtehtävien muuttuessa työnantaja ja työntekijä suunnittelisivat yhdessä, kuinka ikääntyvän työntekijän ammattitaitoa, aikaisempaa kokemusta ja yhteistyösuhteita voidaan hyödyntää jatkossa esimerkiksi missä verkostoissa hän toimii uudessa tehtävässään. Tällä tavoin työnantaja saisi

työntekijältä paremman työpanoksen ja työntekijän työmotivaatio kestäisi eläkeikään ja mahdollisesti jopa sen yli. Loppuvaiheen työuran suunnittelua tuki myös toisen haastateltavan toive yksilöllisemmästä työn räätälöinnistä. Hänen toiveenaan oli se, että hän voisi keskittyä perustyöhön. Hän koki, että esimerkiksi uuden järjestelmän myötä tulleet tehtävät veivät voimavaroja ja vaikeuttivat perustyöhön keskittymistä.

Aiempiä toimitiloja lähempänä Helsingin keskustaa kaivattiin, mutta toisaalta etätyöt ja joustot nähtiin helpottavan aiempaa tilannetta, vaikkakin työpaikan sosiaaliset suhteet ja kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus puuttuvat etätyössä.

### **Työntekijän oma työhyvinvointi**

Esimerkiksi Julkusen ym. (2004, 197) mukaan työntekijöiden eläkeikätoive nousee, mitä terveempiä ja motivoituneempia ikääntyneet työntekijät ovat. Haastateltavien ajatukset olivat samansuuntaisia, sillä he kokivat oman työhyvinvointinsa pääosin hyväksi. Useampi heistä olisi jo voinut jäädä eläkkeelle, mutta he olivat halunneet jatkaa työssään, osa erityisesti joustojen ansiosta ja työnsä kiinnostavuuden vuoksi.

Kinnusen ym. (2009,13) kyselytutkimuksen mukaan yli 50-vuotiaat kokivat työstä palautumisen haastavammaksi kuin nuoremmat työntekijät. Haastateltavani pitivät tärkeänä työstä palautumista. Vapaa-ajalla kaikille haastateltaville ihmissuhteet, perhe ja erityisesti lastenlapset sekä ystävät olivat tärkeä voimavara. Myös liikunta kuten jumpat, kävely ja kuntosali sekä hyötyliikunta esimerkiksi vapaa-ajan asunnolla puuhastelu koettiin jaksamista edistävinä. Lisäksi useampi haastateltavista mainitsi riittävän levon ja rentoutumisen erityisesti viikonloppuisin tärkeäksi. Itse työssä tavoitteena on mahdollisuuksien mukaan tehdä normaalia työpäivää ja kuunnella itseään. Erityisesti kiireen tasoituttua pyritään palaamaan normaaliin työaikaan.

Työhyvinvointia edistävinä tekijöinä itse työssä haastateltavat kokivat: työyhteisön sosiaaliset suhteet, hyvän esimiestyön sekä palautteen tehdystä työsuorituksista. Myös joustot, liukumat ja etätyön mahdollisuus nähtiin omaa työhyvinvointia edistävinä tekijöinä samoin itse työn sisältö, uudet haasteet ja oppiminen. Tärkeää heille oli, että he saivat kokea itsensä samanarvoiseksi työyhteisössä, ettei esimiehellä ollut suosikkeja. Hyvä ilmapiiri, energinen

työyhteisö ja sosiaaliset suhteet työyhteisössä olivat myös syitä, joka pitivät haastateltavia edelleen töissä. Uusien asioiden oppiminen, haasteellistenkin, piti osan haastateltavista motivoituneena.

Haastateltavat korostivat hyviä ja toimivia työvälineitä erityisesti etätyössä. Eräs haastatelluista mainitsi näköaistin suuren roolin työssään. Työvälineiden tulisi olla monipuolisempia. Hänen mukaansa työvälineiden kehittämisen kautta voisi edistää kaikkien työntekijöiden myös ikääntyneiden työssä jaksamista hienovaraisemmin kuin jollain erityisesti ikääntyville suunnatuilla toimenpiteillä. Eräs haastateltavista toivoi lisää haasteita, koska koki, että voisi antaa enemmän työyhteisölleen. Työyhteisön luottamukselliset suhteet esimerkiksi oman esimiehen kanssa koettiin myös tärkeäksi.

## **Eläkeaikeet**

Haastateltavien ajatuksissa ja pohdinnoissa oli havaittavissa Beehrin eläkkeelle siirtymisprosessin (2014, 1105) mukaisesti ennen eläkkeelle siirtymistä erilaisia asenteita eläkkeelle jäämisestä sekä millaisia ajatuksia ja normeja lähipiirissä on eläkkeelle jäämisestä ja lisäksi miten haastateltava itse kokee, onko eläkkeelle jääminen hänen oma valintansa. Eräs haastateltavista kuvasi, että pohdinta-aikana hän koki muiden työyhteisön jäsenten odottavan, milloin hän oikein aikoo jäädä eläkkeelle, kun työyhteisössä tiedusteltiin hänen eläkeaikeitaan. Vaikka hän ajattelikin nyt päätöksen tehtyään, että työyhteisön jäsenet tarkoittivat tiedusteluillaan vain hyvää. Osa haastateltavista koki, että heidän eläköitymistään odotettiin työyhteisössä, jotta heidän työtehtävänsä voidaan jakaa toisten kesken. He ymmärsivät, että heidän poistumisensa avasi muille työyhteisön jäsenille uusia mielenkiintoisia mahdollisuuksia, mutta kokivat sen toisaalta hieman ahdistavana.

Useampi haastateltavista oli jo ylittänyt oman eläkeikänsä. Osa heistä oli miettinyt pitkään, koska jäädä eläkkeelle. Tämä pohdinta-aika saattoi olla raskastakin. He olivat olleet epätietoisia mitä pitäisi tehdä. Tämä vastaa myös Julkusen (2003, 227) haastattelututkimuksen tuloksia, jonka mukaan tulevaan eläkeikaan suhtaudutaan ristiriitaisesti – toisaalta sitä odotetaan ja toisaalta sitä pelätään. Osa puolestaan koki, että työyhteisö tuki ja kannusti heidän työssä jatkamista. He eivät myöskään kokeneet, että työyhteisön jäsenet olisivat odottaneet heidän eläköitymistään. Vaikka kollegat tukisivatkin ikääntyvien työssä jatkamista, osa heistä oli

alkanut ajatella eläkkeelle jäämistään. Eräs puolestaan kuvasi, että on niin kauan töissä, kun tuntee olevansa tarpeellinen. Jos tunne siitä puuttuu, on parempi jäädä eläkkeelle. Kun päätös eläkkeelle jäämisestä oli tehty, useampi haastateltavista mainitsi, että työyhteisön jäsenet jäivät kaipaamaan heitä tai olisivat halunneet olla heidän asemassaan.

Yksi haastateltavista näki eläkeajan vielä kaukaisena, vaikka sitä silloin tällöin ajattelikin arkeaan piristävänä asiana. Hän mukaansa, jos eläkkeelle jäämistä alkaa ajatella usein, voikin jo jäädä eläkkeelle. Hän koki, että siinä vaiheessa työ muuttuu pakoksi. Hän myös mainitsi, että eläkkeelle jäämiseen vaikuttaa todella monta eri näkökulmaa, mutta hänelle itselleen tulevan eläkkeen määrällä on iso merkitys. Hänelle oli myös erittäin tärkeää, että kaikkia työyhteisön jäseniä kohdeltiin samanarvoisina ja jos hän kokisi, ettei selviydy työtehtävistään, hän jäisi mielellään eläkkeelle. Hän oli myös ainoa, joka mainitsi työpaikkansa toimialan eläkepohdintoissaan. Hän oli pohtinut sitä, pitäisikö eläkeyhtiön oman henkilöstön näyttää esimerkkiä ja jatkaa työssään edes hieman yli eläkeiän. Toisaalta hän kuitenkin totesi, että eivät kaikki niin näytä tekevän. Hänestä olisi kuitenkin kunniallista toimia niin.

Kun päätös jäädä eläkkeelle oli lopulta tehty, se koettiin helpottavana. Päätökseen jäädä eläkkeelle vaikuttivat monet hyvin erilaiset syyt. Eläkkeelle houkuttelevia syitä olivat esimerkiksi läheiset kuten eläkkeellä oleva tai lähiaikoina eläköityvä puoliso ja erityisesti lastenlapset, joiden kanssa he halusivat viettää enemmän aikaa. Toisaalta osa heistä aikoi kehittää itseään esimerkiksi kielten opiskelulla. Useampi haastatelluista mainitsi myös, että he aikoivat tehdä vapaaehtoistyötä eläkkeelle jäätyään. Myös matkailu ja puuhastelu vapaa-ajanasunnolla olivat useamman suunnitelmissa. Aktiiviset työntekijät halusivat jatkaa aktiivista elämää myös eläköidyttyään.

Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan vastaajat saisi jatkamaan työssään yli lakisääteisen eläkeiän erityisesti seuraavat työn piirteet: työyhteisön hyvä ilmapiiri, mielekkäät työtehtävät, työajan joustot ja työterveyspalvelut. Ylemmät toimihenkilöt puolestaan korostivat mielenkiintoisia työtehtäviä, joissa voisi käyttää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan ja, että heidän osaamistaan tarvittaisiin. (Sutela & Lehto 2014, 223–224). Myös useamman haastateltavani mukaan omia kokemuksia vastaava määräaikainen hanke tai tehtävä, jossa työtehtävät olisivat mielekkäitä, voisi olla syy jatkaa pidempään työelämässä. Yhden haastateltavan puheessa nousi mielenkiintoisten työtehtävien lisäksi esiin myös terveys ja parempi eläke syinä työssä jatkamiselle.

Toisaalta, jos nykyistä työtehtävää ei koettu mielekkäänä, siinä ei haluttu jatkaa. Eräs mainitsikin, että jos olisi saanut tehdä haastavampia työtehtäviä, hän voisi ajatella jatkavansa eläkeiän jälkeenkin työssä. Tämä tukee tutkimustuloksia, että työhönsä tyytymättömät ajattelevat enemmän eläkkeelle siirtymistä ja jäävät aiemmin eläkkeelle (Böckerman & Ilmakunnas 2016, 163).

#### **7.4. Pohdintaa ikääntyvien ajatuksista ja kokemuksista**

Haastateltavat olivat pääosin motivoituneita ja kokivat työnsä mielekkääksi ja työ myös antoi heille riittävästi uusia haasteita ja tuotti palkitsevia kokemuksia (vrt. Viitala 2013, 16).

Haastateltavani olivat ns. tietotyötä tekeviä asiantuntijoita, joiden työhön sisältyy tiedon tuottamista, käsittelyä ja välittämistä. Työn muutos, kuten digitalisaatio, näkyi heidän työssään, sillä työtä voidaan myös tehdä ajasta ja paikasta riippumatta, erityisesti uuden työkuultuurin myötä. Työ ja työmenetelmät myös muuttuvat nopeasti. (vrt. Saari & Pyöriä. 2012; Pyöriä 2007; Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvointi ja työsuojelu).

Yksilölliset erot korostuvat ihmisten ikääntyessä (Ilmarinen 2003), Nämä yksilölliset erot korostuivat myös tässä haastattelututkimuksessa. Osa haastateltavista oli innokkaita oppimaan uutta ja kehittämään itseään. He myös kaipasivat uusia haasteita. Erityisesti lisää haasteita toivoivat ne, joiden työtehtävät olivat muuttuneet ilman omaa aloitetta. He kokivat, että heillä olisi ollut annettavana enemmänkin osaamista. Muutostilanteissa olisikin hyvä, että työntekijät voisivat osallistua muutosten suunnitteluun ja toteutukseen, jotta he sopeutuisivat muutoksiin paremmin (vrt. Huuhtanen 2002). Osa haastateltavista sen sijaan oli tyytyväisiä, kun heidän työtehtäviään oli muokattu, heidän toiveidensa mukaan. He esimerkiksi saivat keskittyä varsinaiseen perustehtävään tai heille oli annettu heidän kokemustaan arvostavia erityistehtäviä. Osa haastateltavista puolestaan halusi hidastaa työtahtiaan ja tehdä samaa työtä eläkeikään asti.

Haastateltavat kokivat, että erityisesti uudet työyhteisön jäsenet eivät tienneet mitä kaikkea he olivat tehneet työuransa aikana. Haastateltavat kokivat, ettei heidän ammattitaitoaan ja aiempaa kokemustaan tiedetty työyhteisössä. Myös osaamisen jakamiseen haastateltavat toivoivat yhtenäisyyttä. Mentorointi- ja työparitoimintaa tulisikin tehdä systemaattisemmin. Tällä tavoin



ikäntyneiden omaa arvostustakin saataisiin todennäköisesti parannettua. Esimiestyöhön ja johtamiseen tulisi myös kiinnittää erityistä huomiota. Kaikenikäisiä työntekijöitä tulisi kohdella oikeudenmukaisesti ja heidän yksilölliset erot huomioiden, mutta ei tasapäistään. Esimiehellä on iso rooli, miten työntekijä kokee oman arvostuksensa työyhteisössä. Tällä puolestaan on oleellinen vaikutus työntekijän työssä jatkamisaikaisiin.

Haastateltavien mukaan heidän työkykynsä oli hyvä ja he huolehtivat omasta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnistaan. Tärkeinä voimavaroina, jotka tukivat heidän jaksamistaan, haastateltavat pitivät työn sisäisistä voimavaroista erityisesti työtehtäviensä monipuolisuutta ja haastavuutta sekä työn itsenäisyyttä ja päätöksenteko- ja vaikutusmahdollisuuksiaan omaan työhönsä sekä työaikajoustoja. Työn ulkoisista voimavaroista he mainitsivat puolestaan kollegoilta ja esimieheltä saadun tuen, oikeudenmukaisen ja tasapuolisen kohtelun, luottamuksen työyhteisössä, työstä saatavan palautteen ja arvostuksen sekä työyhteisön hyvän ilmapiirin.(vrt. Hakanen 2011). Työnsä kuormitustekijöiksi haastateltavat mainitsivat ainakin tilapäisinä kiireen ja suuren työmäärän sekä rooliepäselvyydet, kuten ”ei tiedetä mitä odotetaan”. Sen sijaan työn epävarmuustekijöitä kuten uhkaa työttömyydestä tai työkyvyttömyydestä haastateltavat eivät maininneet.

Haastattelemistani henkilöistä suurin osa oli jo ylittänyt oman eläkeikänsä. Heidät oli saanut jatkamaan työssä mm. mielenkiintoiset työtehtävät ja työn merkityksellisyys sekä ammattitaidon arvostaminen. Osalle myös työpaikan ihmissuhteet ja sosiaalinen verkosto, olivat merkittävässä roolissa työssä jatkamisessa. Myös se, että itsensä tunsii tarpeellisenä, oli vaikuttanut osalle, siihen, että he halusivat jatkaa työssään, vaikka olivatkin saavuttaneet eläkeikänsä. Työssä jatkaminen vielä pidempään ei heitä enää välttämättä houkutellut, ellei tuleva työ olisi mielenkiintoinen ja haastava määräaikainen hanke, jossa työntekijä saisi käyttää omaa osaamistaan. Jollekin vaikutti myös pidemmän työskentelyn myötä tuleva parempi eläke.

Haastateltavat, joiden työtehtävissä oli tapahtunut muutoksia, ja jotka eivät olleet itse voineet vaikuttaa uusiin työtehtäviinsä, kokivat, että työssä jatkaminen ei ollut enää tarpeen. Tilanne olisi voinut ollut toinen, jos he olisivat voineet vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön ja tehdä edelleen mieleisiään ja mielekkäiksi kokemiaan työtehtäviä. Työssä jatkamisen kannalta on siis tärkeää, että työntekijä pitää työtehtäviään mielekkäinä ja merkityksellisinä ja että hän kokee, että hänen työtään arvostetaan työyhteisössä. Erityisen tärkeää on myös, että työntekijä itse kokee, että hänellä on vaikutusmahdollisuuksia ja hänen mielipidettään hänen työtään kohtaan

arvostetaan ja se otetaan huomioon. Tämä korostuu erityisesti muutostilanteissa ja niihin sopeutumisessa. Kun työnantaja sitouttaa työntekijät muutoksen suunnitteluun ja toteuttamiseen, he sopeutuvat paremmin muutoksiin (vrt. Huuhtanen 2002).

Yhtenä ratkaisuna ikääntyvän työntekijän oman työn vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksien lisäämiseen voisi ajatella työntekijöiden urasuunnittelun liittämistä myös uran loppuvaiheeseen. Kehityskeskusteluissa pohditaan lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden suunnitelmia jäädä eläkkeelle, mutta olisi myös hyvä keskustella millaisia ajatuksia työntekijällä itsellään on työssä jatkamisesta, mitä hän odottaa työltään viimeisinä vuosina ja mikä saisi hänet jatkamaan työssään. Koska ihmiset ovat yksilöitä, osa heistä kaipaa edelleen uusia haasteita, osa on tyytyväinen nykyisiin tehtäviinsä ja osalle työtehtävien muokkaaminen esimerkiksi terveydellisistä syistä on tarpeen.

Haastateltavat kokivat, että heillä itsellään oli ensisijainen vastuu huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan. Toki he toivoivat työnantajan tukea ja panostusta mm. ajantasaisten työvälineiden muodossa. Heidän mukaansa työnantaja tuki heidän jaksamistaan lähinnä työterveyspalveluiden ja liikuntapalveluiden avulla. Osalle oli epäselvää millä muilla tavoin työnantaja tuki heidän työkykyään. Olisikin toivottavaa, että työnantaja muistuttaisi aika ajoin mitä kaikkea eri-ikäisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitotoimintaan kuuluu.

Koska työntekijät ovat yksilöitä, he kokevat eläkkeelle jäämisenkin yksilöllisesti. Osalle eläkkeelle jääminen on odotettu tapahtuma, erityisesti sen jälkeen, kun päätös on tehty. Osalle työntekijöistä, joille työllä on ollut suuri merkitys, voi eläkkeelle jääminen herättää luopumista ja pelkoa tulevasta. Toisaalta, jos työssään ei saa sellaisia haasteita, joita työntekijä toivoisi, eläkkeelle jääminen voi olla helpotus. Työssä jatkaminen ja eläkkeelle jääminen herättävät siis ristiriitaisia ajatuksia. Tämän ymmärtäminen työyhteisössä on tärkeää.

Haastateltavien mukaan yrityksessä käynnissä oleva työkuultuurin muutos edistää avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä ja joustavuutta työn tekemiseen. Nämä asiat ovat merkityksellisiä eri-ikäisten työntekijöiden työhyvinvoinnille ja myös ikääntyvien työssä jatkamiselle.

## **7.5. Asiantuntijan näkökulma ikääntyvien työssä jatkamisen edistämiseen**

Laajentaakseni näkökulmaani toimenpiteistä ja kokemuksista kuinka ikääntyvien työssä jatkamista edistetään, haastattelin myös työeläkeyhtiön asiantuntijaa hänen näkemyksistään kuinka asiakasyrityksissä suhtaudutaan ikääntymiseen ja ikääntyneiden työssä jatkamiseen sekä millaisia odotuksia asiakasyritysten ikääntyneillä työntekijöillä on yritystä kohtaan. Haastatellun asiantuntijan tehtäviin kuului asiakasyrityksissä työkyvyn ylläpitotoiminnan edistäminen ja kehittäminen mm. kouluttamalla ja konsultoimalla. Haastattelin asiantuntijaa joulukuussa 2016 lounasravintolassa julkisella paikalla. Nauhoitettu vajaa tunnin haastattelu tehtiin myös teemahaastatteluna, jossa käytettiin soveltuvin osin ikääntyvien teemahaastattelun teemoja. Lähtökohtana oli, että haastateltava sai omin sanoin kertoa kokemuksiaan ja ajatuksistaan.

Asiantuntijan mukaan yritykset lähtevät edistämään työkyvyn ylläpitotoimintaa hyvin erilaisista lähtökohdista. Siihen havahdutaan joko etujärjestön kuten liiton, yrityksen johdon tai jopa yksittäisen HR-asiantuntijan toimesta. Asiakasyrityksissä tehdään ensin kartoittava kysely ennen kehittämistoimenpiteitä. Kyselyssä saadaan kartoitettua nykytila kehittämisen pohjaksi. Ikäjohtamisen hankkeet poikkeavat asiakasyrityksissä yrityksen ikärakenteen mukaan. Jos yrityksen ikärakenne on vinoutunut siten, että työntekijöistä on jäämässä lyhyen ajan sisällä paljon eläkkeelle, toimenpiteet kohdistetaan luonnollisesti ikääntyvien toimintakyvyn tukemiseen ja heidän tietotaitonsa jakamiseen. Kyselytulosten pohjalta yrityksissä asetetaan toteutettaville toimenpiteille tavoitteet ja mittarit, joita voivat olla mm. keskimääräisen eläkkeellejäämisiän nostaminen ja työtyytyväisyyden parantaminen.

Asiantuntija kertoi, että hänen kokemuksensa mukaan yrityksissä tehdyissä kyselyissä ikääntyneet työntekijät toivovat kaikissa kyselyissä enemmän tietoa tulevasta eläkkeestään ja eri vaihtoehdoista, jotta he tietävät mitä mahdollisuuksia heillä on. Hänen mukaansa useissa kyselytuloksissa herättää huomiota myös esimiestyö ja erityisesti eri-ikäisten työntekijöiden johtaminen. Ikääntyneet kokivat, että heitä ei arvosteta. Kyselytulosten mukaan erityisesti nuorilla esimiehillä ei ole käsitystä ikääntyneiden työntekijöiden monipuolisesta osaamisesta ja kokemuksesta.

Ikääntyvien suhtautumisen työelämän muutoksiin ja työssä jatkamiseen asiantuntija näki alakohtaisesti. Hän käytti esimerkkinä IT-alaa ja kaupan alaa. Pääsääntöisesti IT-alalla työntekijät ovat asiantuntijoita ja kaupan alalla suorittavaa työtä tekeviä työntekijöitä. Hänen

mukaansa IT-alan ikääntyvät työntekijät ovat epävarmempia, he kokevat, että heidän osaamisensa ei ole riittävää ja heidän tietonsa ovat vanhentuneita, osin tähän on vaikuttanut alan monet YT-neuvottelut. Kaupan alalla puolestaan ikääntyneet työntekijät ovat itsevarmempia ja he kokevat, että heillä on usein paremmat asiakaspalvelutaidot kuin nuoremmilla kaupan alan työntekijöihin.

Toisaalta asiantuntijan mukaan ikääntyneet itsekään eivät välttämättä tunnistanee ja arvostaneet omaa vuosien varrella kertynyttä osaamistaan kuten kokonaisuuksien ymmärtämistä ja yhteistyöverkostojaan sekä eri asioiden yhteyksien ymmärtämistä. Asiantuntija näki keinona arvostuksen parantamiselle ikääntyneiden työntekijöiden osaamisen hyödyntämisen ja heidän osallistamisensa toimintaan. Asiantuntijan kokemukset ikääntyvistä työntekijöistä olivat pääosin positiivisia. Hänen mukaansa he pitävät itsestään huolta sekä fyysisesti että henkisesti ja ovat ymmärtäneet työn ja muun elämän tasapainon tärkeyden.

Toimenpiteenä ikääntyvien eläketietouden parantamiseksi asiakasyrityksissä järjestetään työeläkeyhtiön kanssa infotilaisuuksia eläkemahdollisuuksista lähellä eläkeikää oleville. Esimiestyön haasteisiin yrityksissä järjestetään asiantuntijoiden kanssa esimiehille suunnattua valmennusta eri-ikäisten johtamisesta ja erityisesti ikääntyvien johtamisesta. Tällöin kehityskeskusteluun lisätään usein myös kysymyksiä ikääntyvän toiveista ja odotuksista. Tällä tavoin voidaan valmistautua strategisesti tärkeän osaamisen jakamiseen esimerkiksi työpari- tai mentorointitoiminnalla.

Kyselytulosten perusteella ikääntyneet kokivat, että heidän osaamisensa ei ollut ajan tasalla, mutta asiantuntijan kokemuksen mukaan kehitystoimenpiteissä ei järjestetty koulutusta ikääntyneille. Toisaalta asiantuntija kertoi esimerkin yhden asiakasyrityksen työparitoiminnasta, jossa heikossa työssä työkykyisenä vuosia toiminut seniori tuki vasta-aloittanutta työpariaan, jotta tämä ei kunnianhimoisena uuvuta itseään muutamassa vuodessa. Seniorin kautta nuori oppi kokonaisuuden hallitsemista ja verkostoitui ja nuori puolestaan toi uutta osaamista ja tietoa seniorille.

Tyypillisenä keinona ikääntyvien työkyvyn edistämisessä ovat tiennetyt terveystarkastukset. Lisäksi esimerkkinä käytännön toimenpiteistä asiantuntija mainitsi yhteistyön ja infotilaisuudet työterveyshuollon kanssa kuten fysioterapeutin infot fyysisen kunnon ylläpidosta ja työpsykologin infot kuormituksesta palautumisesta erityisesti ikääntyneille työntekijöille.

Työhön liittyvinä palautumista edistävinä toimenpiteinä asiantuntija mainitsi vuorotyöntekijöiden työaikajoustot.

Eläkeuudistuksen tavoitteena on työurien pidentäminen. Asiantuntija näki, että fyysisesti kuormittavaa työtä sisältävillä aloilla ollaan vasta heräämässä siihen, miten työntekijät kykenevät tekemään fyysisesti raskasta työtä eläkeikään. He kokevat sen mahdottomana. Asiantuntija totesi että tulevaisuudessa ammatillisen kuntoutuksen merkitys tulee kasvamaan. Kun työntekijä ei kykene enää tekemään työtään, lain mukaan on selvitettävä ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuus ennen työkyvyttömyyseläkettä. Hän näki mahdollisena, että jatkossa esimerkiksi 58-vuotiaita omaan työhönsä työkyvyttömiä koulutetaan uudelleen, kun tällä hetkellä heitä ei enää välttämättä kouluteta uudelleen.

### **7.6. Pohdintaa asiantuntijahaastattelun tuloksista**

Asiantuntija mainitsi haastattelussa, että ikääntyneet kokivat, ettei heidän osaamistaan tai ammattitaitoaan arvosteta. Myös yli 60-vuotiaat haastateltavat mainitsivat samankaltaisia kokemuksia. Erityisesti toivottiin, että nuoret ja uudet esimiehet arvostaisivat enemmän ikääntyneiden kokemusta ja ammattitaitoa. Toisaalta asiantuntijan mukaan oli mahdollista, että ikääntyvät itsekään eivät ymmärrä ja arvosta omaa osaamistaan. Tähän viittaa myös vuoden 2013 työolotutkimuksen tulokset, joiden mukaan ikääntyneet itse eivät arvostaneet omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan siten, kuin nuoremmat työntekijät arvostivat ikääntyneiden kokemusta ja ammattitaitoa (Sutela & Lehto 2014, 81).

Asiantuntijan mukaan oli hyvin alakohtaista, miten työssä jatkamiseen suhtaudutaan. Esimerkkinä hän käytti IT-alan asiantuntijoita ja alan irtisanomisista ja organisaatiomuutoksista. Tämä tukee Järnefelt ym. (2014, 68) havaintoa vuoden 2013 työolotutkimuksen tarkastelussa, jonka mukaan ylemmät toimihenkilöt olivat haluttomampia jatkamaan työssään, koska he kokivat epävarmuutta työsuhteensa jatkumisesta.

Asiantuntijan mukaan ei ollut vielä nähtävissä, miten eläkeiän nostaminen vaikuttaa. Hän totesi kuitenkin, että työkyvyn ylläpitotoiminnan ja erityisesti ammatillisen kuntoutuksen merkitys tulee kasvamaan. Hän mainitsi uudelleen koulutuksen tärkeyden erityisesti fyysisesti kuormittavilla aloilla. Toisaalta myös tietotyötä tekevien asiantuntijoiden, kuten asiantuntijan IT-alan esimerkissä, ikääntyneiden työntekijöiden osaamisen ja ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen tulisi kiinnittää huomiota.

## 8. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tavoitteenani oli selvittää millaiset tekijät ja toimenpiteet vaikuttavat lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden aikeisiin jatkaa työssään eläkeikään tai jopa sen yli. Selvitin millaiset työolotekijät edistävät ajatuksia työssä jatkamisesta ja millaiset tekijät lisäävät halukkuutta eläkkeelle siirtymiseen. Tarkastelu painottui erityisesti työoloihin, kuten työtehtävän sisältöön ja työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin, joita tarkastelin työtyytyväisyyden, työmotivaation, työn voimavarojen ja vaatimusten sekä työn imu -käsitteiden ja työn vaatimusten ja voimavarojen -mallin avulla. Selvitin myös työntekijän ikääntymisen vaikutusta työkykyyn sekä miten ikääntymiseen suhtaudutaan työelämässä. Lisäksi tarkastelin aiempia tutkimuksia ikääntyvien eläkeaikeista ja työurien pidentämisestä.

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni oli: ”Millaiset tekijät vaikuttavat lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden aikeisiin jatkaa työssään eläkeikään tai jopa sen yli? Millaiset tekijät edistävät ajatuksia työssä jatkamista? Millaiset tekijät lisäävät halukkuutta työn lopettamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen?” Tarkastelin tutkimuskysymystä kvantitatiivisten menetelmien avulla. Tutkimusaineistona käytin Tilastokeskuksen vuoden 2013 Työolotutkimuksen 55–64-vuotiaiden haastateltavien vastauksia. Hyödynsin työn eri tasojen voimavaroja ja työn vaatimuksia sekä työn vaatimusten ja voimavarojen – mallia eri tekijöiden tarkastelussa. Kuten aiemmissa tutkimuksissakin on havaittu, eri ammateissa ja eri aloilla työn voimavaratekijät ja vaatimukset voivat vaihdella. Hierarkkisen logistisen regressioanalyysin malli kuvasi runsaat 20 prosenttia eläkeaikeisiin yhteydessä olevista tekijöistä. Kyseessä on moniulotteinen ilmiö, johon vaikuttavat hyvin erilaiset tekijät. Aineiston ja tulosten avulla sain yleiskuvan erilaisista tekijöistä, jotka ovat yhteydessä työssä jatkamiseen.

Tulosten perusteella eläkeikään aikoi jatkaa todennäköisimmin työntekijät, jotka olivat miehiä, eivät olleet parisuhteessa ja heidän itse koettu terveydentilansa oli hyvä. Lisäksi eläkeikään aikoivat jatkaa todennäköisimmin vastaajista ne, jotka olivat ylempiä toimihenkilöitä, työskentelivät julkisen sektorin palveluksessa, joilla oli toistaiseksi voimassaoleva työsuhde sekä, joiden työnantaja edisti ikääntyvien työssä jatkamista voimakkaasti. Lisäksi vastaajat, jotka aikoivat jatkaa eläkeikään todennäköisimmin, kokivat työnsä tärkeäksi ja merkittäväksi sekä näkivät työnsä tuloksellisenä ja hyödyllisenä ja eivät kokeneet työttömyyden tai työkyvyttömyyden uhkaa työssään tai kiire ja kuormittavuus eivät vaikuttaneet heidän jaksamiseensa. Myös vastaajilla, jotka kokivat työssään työn imua, aikoivat jatkaa vertailuryhmäänsä todennäköisemmin eläkeikään. Sen sijaan työn epävarmuustekijät kuten

työttömyyden tai työkyvyttömyyden uhka olivat yhteydessä vähäisempiin aikeisiin jatkaa työssä eläkeikään.

Toinen tutkimuskysymykseni oli: ” Millaisia toimenpiteitä työnantaja, muut instituutiot ja työntekijä tekevät, jotta lähellä eläkeikää oleva työntekijä jatkaisi työssään pidempään? Tarkastelin tutkimuskysymystä kuuden yli 60-vuotiaan työntekijän sekä yhden työeläkeyhtiön asiantuntijan teemahaastattelujen avulla. Lisäksi haastattelujen avulla pyrin syventämään ensimmäisen tutkimuskysymykseni tarkastelua.

Tulosten mukaan työntekijät kokivat, että työnantaja tukee heidän työssä jatkamistaan erityisesti yhdessä työterveyshuollon kanssa. Heille ei ollut täysin selvillä millä muulla tavoin työnantaja tuki heidän työssä jatkamistaan. Työnantajan tulisikin informoida työntekijöitään menetelmistä, joilla he tukevat työntekijöidensä työkyvyn ylläpitotoimintaa. Lisäksi tulosten mukaan haastateltavat pitivät työssä jaksamista tukevinä työn voimavaroina työtehtäviensä monipuolisuutta ja haastavuutta sekä työn itsenäisyyttä ja päätöksenteko- ja vaikutusmahdollisuuksiaan omaan työhönsä sekä työaikajoustoja. Haastateltavat kokivat myös kollegoilta ja esimieheltä saadun tuen, oikeudenmukaisen ja tasapuolisen kohtelun, luottamuksen työyhteisössä, työstä saatavan palautteen ja arvostuksen sekä työyhteisön hyvän ilmapiirin edistävän heidän työtyytyväisyyttään ja työssä jatkamistaan. Työnsä kuormitustekijöiksi haastateltavat mainitsivat kiireen, työmäärän ja rooliepäselvyydet.

Kvantitatiivisen tutkimukseni analyysin mukaan työnantajan ikääntyvien työssä jatkamista edistävillä toimenpiteillä oli merkittävä yhteys siihen, aikoivatko työntekijät jatkaa työssään eläkeikään. Tarkastelenkin seuraavassa toimenpiteitä, joilla tutkimukseni tulosten perusteella olisi mahdollista edistää työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työssä jatkamista.

Haastattelututkimukseni ikääntyneet itse olivat hyvin varovaisia suhtautumisessaan, miten eri-ikäisiä kohdellaan työyhteisössä. He painottivat, että kaikkia kohdellaan työyhteisössä tasapuolisesti iästä riippumatta. Olisi kuitenkin tärkeää, että esimies ottaisi työntekijät huomioon yksilöllisesti eikä tasapäisesti. Esimiestyön kehittämisessä olisikin painotettava erilaisten ja eri-ikäisten työntekijöiden arvostamista ja heidän vahvuuksiensa tunnistamista. Väestön ikääntyessä esimiestyössä korostuukin tulevaisuudessa eri-ikäisten johtaminen. Kaikkia ei tulisi kohdella samalla tavoin vaan oikeudenmukaisesti ja yksilöllisesti.

Haastattelututkimuksissa havaittua ammattitaidon, aiemman työuran ja kokemuksen arvostuksen puutetta voidaan ehkäistä esimiehiä kouluttamalla ja systemaattisemmalla työpari- ja mentorointitoiminnalla. Työparitoiminnassa ja mentoroinnissa ikääntyvä itsekin hahmottaa paremmin millaista osaamista hänellä on, kun hän jakaa kokemustaan työyhteisön nuoremmille jäsenille. Samalla ikääntyvän omaa osaamistaan ja tietotaitoa voidaan edistää. Tutkimusten mukaan työntekijät sopeutuvat muutoksiin paremmin, kun he saavat itse osallistua ja vaikuttaa muutostilanteisiin. Ikääntynyt työntekijä, joka kokee, että hänen omaa mielipidettäänkin kuunnellaan muutostilanteessa, on sitoutuneempi jatkamaan pidempään.

Eläkeiän lähestyessä kehityskeskustelussa saatetaan tiedustella ikääntyneiden eläkeaikeita. Kehityskeskusteluun voisi kuitenkin lisätä myös kysymyksiä työssä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä, koska työntekijöiden yksilölliset erot korostuvat iän myötä ja työyhteisössä olisi hyvä tunnistaa kunkin työntekijän toiveita ja odotuksia. Osa työntekijöistä haluaa kehittää itseään edelleen ja kaipaa uusia haasteita, osalle riittää, että he saavat jatkaa nykyisessä työssään ja osa haluaa luopua joistain työtehtävistään tai siirtyä vähemmän haastaviin tehtäviin. Erilaisten toiveiden kartoittamisessa auttaisi urasuunnittelun ulottaminen työuran loppuvaiheeseen esimerkiksi juuri kehityskeskustelun yhteyteen. Eläkeiän noustessa 60-vuotiaalla työntekijällä saattaa olla lähes 10 vuotta työelämää edessä ennen alinta eläkeikää.

Haastattelututkimukseni mukaan haastateltavat korostivat työyhteisön positiivisen ilmapiirin vaikutusta työssä jatkamiseen. Työyhteisön sosiaalisia suhteita voisi parantaa vapaamuotoisen yhdessäolon avulla, jolloin eri-ikäiset työntekijät tutustuisivat toisiinsa paremmin ja heidän olisi helpompi tehdä myös töitä yhdessä.

Molemmat aineistot antoivat moniulotteisen kuvan työoloihin, työtyytyväisyyteen ja työssä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä. Kyseessä onkin hyvin laaja ja monitahoinen ilmiö.

Tulosten perusteella työn merkitykselliseksi kokeminen ja oman ammattitaidon arvostaminen sekä työyhteisön hyvä ilmapiiri olivat tärkeitä tekijöitä työssä jatkamisessa.

Tutkimukseni vahvistaa käsitystä, että työn eritasoiset voimavarat ovat työssä jatkamista edistäviä tekijöitä, jos työntekijä on työkykyinen ja hänellä ei ole muita työolojen ulkopuolisia tekijöitä, jotka vetävät häntä eläkkeelle. Erityisesti ammattitaidon arvostus, työn merkityksellisyys ja mielekkäisyys sekä työnantajan tekemät toimenpiteet edistivät työssä jatkamista. Eläkeaikeita puolestaan edistävät työntekijän työoloissa olevat negatiiviset tekijät,



kuten työtehtävien muutos ja työntekijän kokemus hyödyttömyydestä ja arvostuksen puutteesta sekä osaamisen riittämättömyys.

## LÄHDELUETTELO

### Kirjalliset lähteet

Alasoini, Tuomo. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Raportti. Helsinki. EVA.

Alasoini, Tuomo. 2012. Eväitä työssä jatkamiseen: Kuinka suomalaisten työurat saadaan jatkumaan pidempään. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2012. 21–32.

Bakker, Arnold.B., Hakanen, Jari. J, Demerouti, Evangelia ja Xanthopoulou, Despoina. 2007. Job resources boost work engagement particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*. 99 (2), 274–284.

Bakker, Arnold B. ja Demerouti, Evangelia. 2007. The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (3), 309–328.

Bakker, Arnold B. ja Leiter, Michael P. 2010. Where to go from here: Integration and future research on work engagement. Teoksessa Bakker, Arnold B. ja Leiter Michael P. (toim.). *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research*. Hove. Psychology Press. 181–196.

Beehr, Terry. A. 2014. To retire or not to retire: That is not the question. *Journal of Organizational Behavior*. 35. 1093–1108.

Boerlijst, Johannes Gerrit, Munnichs, Joep M.A. ja van der Heijden, Beate I.J.M. 1998. The ”older worker” in the organization. Teoksessa P.J.D. Drenth & H. Thierry (toim.). *Handbook of Work and Organisational Psychology, Vol 2, Work Psychology*. Hove. Psychology Press. 183–213.

Deci, Edward .L. ja Ryan, Richard. M. 2000. The ”what” and ”why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 11, 227–268.

Demerouti, Evangelia, Bakker, Arnold B, Nachreiner, Friedhelm ja Schaufeli, Wilmar B. 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 86 (3), 499–512.

Elo, Anna-Liisa ja Feldt, Taru. 2005. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru ja Mauno, Saija. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä. PS-kustannus. 311–331.

Feldt, Taru, Mäkikangas, Anne ja Piitulainen, Sari. 2005. Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru ja Mauno, Saija. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä. PS-kustannus. 95–118.

Forma, Pauli, Tuominen, Eila, Tuominen, Kristiina, Väänänen-Tomppo, Irma. 2006. Sukupuoli ja aiottu eläkeikä. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela ja Arto Miettinen (toim.). Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Työmarkkinat 2006. Helsinki. Tilastokeskus. 203–222.

Fraccaroli, Franco ja Depolo, Marco. 2008. Careers and Aging at Work. Teoksessa Nik Chmiel. An Introduction to Work and Organizational Psychology, a European Perspective. Blackwell. 97–118.

Gould, Raija, Ilmarinen, Juhani. Järvisalo, Jorma ja Koskinen, Seppo (toim). 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki. Eläketurvakeskus. Kansaneläkelaitos. Kansanterveyslaitos. Työterveyslaitos.

Gould, Raija ja Polvinen, Anu. 2006. Osaaminen. Teoksessa Gould, Raija, Ilmarinen, Juhani, Järvisalo, Jorma ja Koskinen, Seppo (toim). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki. Eläketurvakeskus. Kansaneläkelaitos. Kansanterveyslaitos. Työterveyslaitos. 162–168.

Gould, Raija ja Polvinen, Anu. 2006. Työasenteet. Teoksessa Gould, Raija, Ilmarinen, Juhani. Järvisalo, Jorma ja Koskinen, Seppo (toim). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki. Eläketurvakeskus. Kansaneläkelaitos. Kansanterveyslaitos. Työterveyslaitos. 169–175.

Hakanen, Jari. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Sosiaalipsykologian alan väitöskirja. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki. Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari. 2011. Työn imu. Helsinki. Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari ja Perhoniemi, Riku. 2008. Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä – kolmen vuoden seurantalutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä. Työelämän tutkimus – Arbetslivsförsäkring. 6 (1), 30 – 43.

Hakanen, Jari ja Roodt, Gert. 2010. Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. Teoksessa Bakker, Arnold B ja Leiter Michael P. (toim.). Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research.. Hove. Psychology Press. 85–101.

Heinonen, Jarna, Hytti, Ulla, Kautonen, Teemu ja Bögenhold, Dieter. 2011. Porkkanaa, ei keppiä! Tyytyväisyys pitää työelämässä. Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.). Työstä, joustaa ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki. Gaudeamus. 133 – 154.

Herzberg, Frederick, Mausner, Bernard ja Bloch Snyderman Barbara. 1959 The Motivation to Work. New York. John Wiley & Sons.

Hirsjärvi, Sirkka ja Hurme, Helena. 2006. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko ja Sajavaara, Paula. 2013. Tutki ja kirjoita. Porvoo. Bookwell.

Horppu, Ritva. 2006. Keskusteluja työssä jatkamisesta. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 32. KESTO-toimintaohjelma. Helsinki. Työterveyslaitos.

Huuhtanen, Pekka. 2002. Työyhteisön muutos. Teoksessa Lindström, Kari ja Leppänen, Anneli. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki. Työterveyslaitos. 280–294.

Ilmarinen, Juhani. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Gummerus.

Ilmarinen, Juhani, Gould, Raija., Järvikoski, Aila. ja Järvisalo, Jorma. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould, Raija, Ilmarinen, Juhani. Järvisalo Jorma ja Koskinen Seppo (toim). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki. Eläketurvakeskus. Kansaneläkelaitos. Kansanterveyslaitos. Työterveyslaitos. 17–34.

Ilmarinen, Juhani, Lähteenmäki, Satu ja Huuhtanen, Pekka. 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki. Talentum.

Jokivuori, Pertti ja Hietala, Risto. 2007. Määrällisiä Tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki. WSOY.

Julkunen, Raija. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylä. SoPhi.

Julkunen, Raija. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere. Vastapaino.

Julkunen, Raija, Nätti, Jouko. ja Anttila, Timo. 2004. Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Tampere. Vastapaino.

Julkunen, Raija ja Pärnänen, Anna. 2005. Uusi ikäsopimus. Jyväskylä. SoPhi.

Juuti, Pauli. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Aavaranta-sarja. Otava.

Järnefelt, Noora, Perhoniemi, Riku. ja Saari, Pirjo. 2014. Työolot ja eläkeajatuksat 2013. Eläketurvakeskuksen raportteja 08/2014. Tampere. Eläketurvakeskus.

Järvensivu, Anu. 2014. Sukupolvet ja avainkokemukset. Teoksessa Anu Järvensivu, Risto Nikkanen ja Sannu Syrjä (toim.). 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere. Tampere University Press. 19–34.

Keskinäinen työeläkeyhtiö Varma. Ikäohjelman linjaukset. Varman sisäinen tiedote.

Kinnunen, Ulla ja Feldt, Taru. 2009. Työkuormituksesta palautuminen. Teoksessa Ulla Kinnunen ja Saija Mauno (toim.). Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere. Tampereen yliopisto. Psykologian laitos. 7–28.

Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru ja Mauno, Saija. (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä. PS-kustannus.

Kinnunen, Ulla ja Mauno, Saija. (toim.).2009. Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere. Tampereen yliopisto. Psykologian laitos.

Kinnunen, Ulla, Mauno, Saija, Mäkikangas, Anne ja Nätti, Jouko. 2011. Ovatko määräaikaisten työntekijät huono-osaisia? Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.). Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki. Gaudeamus. 107–120.

Lehto, Anna-Maija. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna. Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki. Työterveyslaitos. 93–105.

Leinonen, Taina, Sirniö, Outi, Lahelma, Eero ja Martikainen, Pekka. 2011. Eriarvoisesti työkyvyttömyyseläkkeelle? Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.). Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki. Gaudeamus. 30–44.

Leiter, Michael P. ja Bakker, Arnold B. 2010. Work engagement: Introduction. Teoksessa Arnold B. Bakker ja Michael P. Leiter (toim.). Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research.(1-9). Hove. Psychology Press. 1-9.

Lindström, Kari. 2002. Työyhteisön kehittämisen haasteet. Teoksessa Lindström, Kari ja Leppänen Anneli. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki. Työterveyslaitos. 14–23.

Meijman, Theo.F. ja Mulder, Gijsbertus. 1998. Psychological aspects of workload. Teoksessa Pieter. J. D. Drenth , Henk Thierry ja Charles J. de Wolff (toim.) Handbook of Work and Organisational Psychology, Vol 2, Work Psychology. Hove. Psychology Press. 5-33.

Miettinen, Arto. 2006. Työhönsä erittäin tyytyväiset. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela ja Arto Miettinen (toim.). Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Työmarkkinat 2006. Helsinki. Tilastokeskus. 275–292.

Metsämuuronen, Jari. 2008. Monimuuttujamenetelmien perusteet. Metodologia-sarja 7. Jyväskylä. Gummerus.

Mäkikangas, Anne, Feldt, Taru ja Kinnunen, Ulla. 2005 Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt Taru ja Mauno Saija. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä. PS-kustannus. 56–74.

Nonaka, Ikujiro ja Takeuchi, Hirotaka. 1995. The Knowledge-Creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics Of Innovation. Oxford. Oxford University Press.

Nummenmaa, Lauri. 2009. Käytätymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki. Tammi.

Nuutinen, Sanna., Heikkilä-Tammi, Kirsi, Manka, Marja-Liisa ja Bordi, Laura. 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampere. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Pietikäinen, Petteri (toim.). 2011. Työstä, joustaa ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki. Gaudeamus.

Pietikäinen, Petteri. 2011. Johdanto: Työstä elämää, työelämästä hyvinvointia. Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.). Työstä, joustaa ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki. Gaudeamus. 7-18.

Pyöriä, Pasi. 2007. Tietotyön tutkimus – Kehitystrendejä ja tulevia haasteita. Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna. Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki. Työterveyslaitos. 44–52.

Pyöriä, Pasi ja Ojala, Satu. 2016. Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään? Yhteiskuntapolitiikka 81 (1), 31–42.

Rantala, Anne. 2005. Työterveyshuolto ja työntekijöiden jaksamisen tuki uupumistilanteissa. Teoksessa Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru ja Mauno, Saija. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä. PS-kustannus. 332–344.

Saari, Pirjo. 2008. Työssä jatkamisen eväät. Kirjoituskilpailun satoa työssä jatkamiseen liittyvistä tekijöistä. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 2/2008. Helsinki. Kuntien Eläkevakuutus.

Saari, Tiina ja Pyöriä, Pasi. 2012. Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys? Teoksessa Pyöriä Pasi (toim.). Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki. Gaudeamus. 41–60.

Salokangas, T., Vuori, J. & Huuhtanen, P. (2005). Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia. Katsaus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin ja työuran jatkamisen edistämiseen. Työ ja Ihminen. 19, 307–325.

Schaufeli, Wilmar., Salanova, Marisa., Gonzalez-Roma, Vicente. ja Bakker, Arnold. 2002. The Measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies. 3, 71–92.

Sonnentag, Sabine ja Fritz, Charlotte. 2007. The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*. 12 (3). 204–221.

Sonnentag, Sabine, Dormann, Christian ja Demerouti, Evangelia 2010. Not all days are created equal: The concept of state work engagement. Teoksessa Arnold B. Bakker ja Michael P. Leiter (toim.). *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research*. Hove. Psychology Press. 25–38.

Sutela, Hanna ja Lehto, Anna-Maija. 2014. *Työolojen muutokset 1977 – 2013*. Helsinki. Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto.

Takala, Mervi., Karisalmi, Seppo. ja Tuominen, Eila. Tutkimuskatsaus. Teoksessa Eila Tuominen, Mervi Takala ja Pauli Forma (toim.) *Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2*. Helsinki. Eläketurvakeskus. 19–30.

Tuominen, Eila., Takala, Mervi ja Forma, Pauli. (toim.). 2010. *Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2*. Helsinki. Eläketurvakeskus.

Tuomi, Jouni ja Sarajärvi, Anneli. 2013. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki. Tammi.

Tuomi, Kaija, Seitsamo, Jorma ja Ilmarinen, Juhani. 2006. Työkyvyn moninaisuus ja työkykyindeksi. Teoksessa Gould, Raija, Ilmarinen, Juhani. Järvisalo, Jorma ja Koskinen, Seppo (toim.). *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia*. Helsinki. Eläketurvakeskus. Kansaneläkelaitos. Kansanterveyslaitos. Työterveyslaitos. 197–222.

Vartia, M., Lahtinen, M., Joki, M. & Soini, S. 2002 Ihmissuhdekonfliktien ja kriisien käsittely työyhteisössä. Teoksessa Kari Lindström & Anneli Leppänen, *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Helsinki: Työterveyslaitos. 220–239.

Viitala, Riitta. 2013. *Henkilöstöjohtaminen, Strateginen kilpailutekijä*. Helsinki. Edita.

Vuori, Jukka. 2011. Valinnat ja voimavarat – kuinka selvitä työuran muutoksissa. Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.). *Työstä, jousta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Helsinki. Gaudeamus. 121–132.



Väänänen-Tomppo, Irma, Tuominen, Eila ja Tuominen, Kristiina. 2006. Ikääntyvien palkansaajien työolot ja työhön sitoutumisen edellytykset. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela ja Arto Miettinen (toim.). Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Työmarkkinat 2006. Helsinki. Tilastokeskus. 179–202.

## Digitaaliset lähteet

Böckerman, Petri ja Ilmakunnas Pekka. 2016. Työolojen ja johtamisen yhteys eläköitymisaikeisiin ja toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen. Teoksessa Noora Järnefelt (toim.). Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. 08/2016. Helsinki. Juvenes. 148–173. Saatavissa: <http://www.etk.fi/julkaisu/tyoolot-ja-tyourat-tutkimuksia-tyourien-vakaudesta-ja-elakkeelle-siirtymisesta/>

ETK. Eläkejärjestelmät. Eläke-etuudet. Saatavissa: <http://www.etk.fi/elakejarjestelmat/suomi/elake-etuudet>

ETK:n julkaisu: Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen eliniän pitenemiseen. Saatavissa: <http://www.etk.fi/julkaisu/suomen-elakejarjestelman-sopeutuminen-elinian-pitenemiseen-elakekysymysten-asiantuntijatyoryhman-raportti/>

ETK:n tiedote: Eläkkeelle siirtymisikä pysynyt ennallaan. Saatavissa: <http://www.etk.fi/tiedote/elakkeellesiirtymisika-pysynyt-ennallaan/>

ETK. Vuoden 2017 työeläkeuudistus. Saatavissa: [http://www.etk.fi/fi/service/el%C3%A4keuudistus\\_2017/1628/el%C3%A4keuudistus\\_2017](http://www.etk.fi/fi/service/el%C3%A4keuudistus_2017/1628/el%C3%A4keuudistus_2017)

Hakanen, Jari. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Tätä on tutkittu. Työsuojelurahasto. Helsinki. Työterveyslaitos. Saatavissa: [https://www.tsr.fi/documents/20181/40685/10012Selvitys\\_Hakanen.pdf/196899d2-4d3a-4e18-8aaf-cae1ab1562e3](https://www.tsr.fi/documents/20181/40685/10012Selvitys_Hakanen.pdf/196899d2-4d3a-4e18-8aaf-cae1ab1562e3)

Järnefelt, Noora. 2011. Ikääntyneiden yrittäjäyys on lisääntynyt. Saatavissa:

[http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art\\_2011-12-12\\_001.html](http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_001.html)

Järnefelt, Noora ja Nivalainen, Satu. 2016. Miksi julkisella sektorilla aiotaan myöhemmin vanhuuseläkkeelle kuin yksityisellä?. Teoksessa Noora Järnefelt (toim.). Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. 08/2016. Helsinki. Juvenes. 200–226. Saatavissa:

<http://www.etk.fi/julkaisu/tyoolot-ja-tyourat-tutkimuksia-tyourien-vakaudesta-ja-elakkeelle-siirtymisesta/>

Keskinäinen työeläkeyhtiö Varma. Kohti entistä joustavampaa yrityskulttuuria. Saatavissa:

<https://www.varma.fi/muut/uutishuone/uutiset/2016-q4/kohti-entista-joustavampaa-tyokulttuuria/>

Keskinäinen työeläkeyhtiö Varma. Vuosi- ja yritysvastuuraportti 2016.

Saatavissa <http://vuosikertomus.varma.fi>

Keskinäinen työeläkeyhtiö Varma. Vuosikertomus 2015.

Saatavissa: <http://vuosikertomus.varma.fi/2015/etusivu/>

Keva. Eläkeuudistus 2017. Saatavissa:

<https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/tietoa-elakkeista/elakeuudistus/>

Kirves, Kaisa. 2013. Määrälliseen aineistoon perustuvien tutkielmien menetelmäopas.

Tampere. Saatavissa: <http://www.uta.fi/yky/psy/kaytannot/index/Menetelmaopas%202013-1.pdf>

KvaliMOTV. Triangulaatio. Saatavissa:

[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2\\_3\\_2\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html)

KvantiMOTV. Logistinen regressio. Saatavissa:

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/logregressio/logistinen.html>

Eläkeuudistus.fi. Kysymyksiä ja vastauksia eläkeuudistuksesta. Saatavissa:

<http://www.eläkeuudistus.fi/kysymyksia-ja-vastauksia.html>

Lehto, Anna-Maija. 2013. Eläköitymisikä ylittänyt reilusti tavoitetason. Tieto & Trendit. 7.

Saatavissa: <http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/44/>

Perhoniemi, Riku. 2016. Työn imun ja henkisen kuormittumisen yhteys eläkeaikeisiin työkyvyn mukaan. Teoksessa Noora Järnefelt (toim.). Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. 08/2016. Helsinki. Juvenes. 176–198. Saatavissa:

<http://www.etk.fi/julkaisu/tyoolot-ja-tyourat-tutkimuksia-tyourien-vakaudesta-ja-elakkeelle-siirtymisesta/>

TELA. Suomalaisten oma työeläkejärjestelmä. Saatavissa:

<http://www.tela.fi/tyoelakeala/tyoelakejarjestelma>

STM. Työhyvinvointi. Saatavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu].

ISSN=1798-7830. Tammikuu 2017, Liitetaulukko 3. Väestö sukupuolen ja iän mukaan 2016/01 - 2017/01 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 28.2.2017].

Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2017/01/tyti\\_2017\\_01\\_2017-02-21\\_tau\\_003\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2017/01/tyti_2017_01_2017-02-21_tau_003_fi.html)

Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkojulkaisu].

ISSN=1798-5137. 2015, Liitetaulukko 1. Väestö ikäryhmittäin koko maa 1900–2060 (vuodet 2020–2060: ennuste) . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 28.2.2017]. Saantitapa:

[http://www.stat.fi/til/vaenn/2015/vaenn\\_2015\\_2015-10-30\\_tau\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vaenn/2015/vaenn_2015_2015-10-30_tau_001_fi.html)

Tilastokeskus. Saatavissa: <http://www.stat.fi/org/index.html>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö. Saatavissa:

<http://www.tenk.fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanto>

TELA. Työkyvyn ylläpitotoiminta. Kysymyksiä ja vastauksia. Saatavissa:

[http://www.tela.fi/tyokyvyn\\_yllapitotoiminta](http://www.tela.fi/tyokyvyn_yllapitotoiminta)

Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/>

Työterveyslaitos. Työyhteisö. Työhyvinvointi. Saatavissa:  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: <http://ttk.fi>

Työturvallisuuskeskus. Tietotyö ja työergonomia. Saatavissa:  
[http://ttk.fi/tyohyvinvointi\\_ja\\_tyosuojelu/toimialakohtaista\\_tietoa/asiantuntija-  
\\_ja\\_toimistotyö/tietotyö\\_ja\\_tietoergonomia](http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/asiantuntija-<br/>_ja_toimistotyö/tietotyö_ja_tietoergonomia)

Vendell, Marianne. 2012. Työn voimavaroista työn imuun. Työn sisäisten ja ulkoisten voimavarojen yhteys työn imuun metalliteollisuudessa. Lisensiaatintutkimus. Tampere. Tampereen Yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Saatavissa:  
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96062/LISURI-1410169200.pdf?sequence=1>

# LIITTEET

## Liite 1 Taustamuuttujat

Taustamuuttujat		n	%	Md	Mo	N	Kato	
Sukupuoli	Mies (1)	437	43,1	2	2	1014		
	Nainen (2)	577	56,9					
Sosioekonominen asema	Ylemmät toimihenkilöt (3)	278	27,6	4	4	1008	6	0,6 %
	Alemmat toimihenkilöt (4)	418	41,5					
	Työntekijät (5)	312	31,0					
Koulutusaste	Perusaste (1)	185	18,3	2	2	1013	1	0,1 %
	Keskiaste (2)	430	42,4					
	Korkea-aste (3)	398	39,3					
Työaika	Päivätyö (1)	757	74,7	1	1	1014		
	Muu kuin päivätyö (2)	257	25,3					
TA-sektori	Julkinen (1)	436	43,0	2	2	1013	1	0,1 %
	Yksityinen (2)	577	57,0					
Työsuhde	Toistaiseksi voimassa oleva (1)	955	94,2	1	1	1014		
	Määräaikainen (2)	59	5,8					
Edistetäänpö työssä jatkamista työpaikalla	Voimakkaasti	42	4,1			964	50	4,9 %
	Jossain määrin	266	26,2					
	Ei erityisemmin	381	37,6					
	Ei lainkaan	275	27,1					
Perhesuhteet	Parisuhteessa (1)	784	77,3	1	1	1014		
	Ei parisuhteessa (0)	230	22,7					
Huollettavia kotona	Kyllä (koko t. osan aikaa) (1)	156	15,4	0	0	1014		
	Ei (0)	858	84,6					
Muita huollettavia	Lapsia (2)	181	17,9	3	4	1013	1	0,1 %
	Aikuisia (1)	229	22,6					
	Molempia (3)	194	19,2					
	Ei (4)	409	40,4					
Itse koettu terveydentila	Hyvä (3)	429	42,3	2	3	1013	1	0,1 %
	Melko hyvä (2)	388	38,3					
	Kohtalainen tai huono (1)	196	19,3					
Aineiston vastaajat yhteensä				1014				

## Liite 2 Työn voimavarat

Työn voimavarat	Työolotutkimuksen kysymys	Työolotutkimuksen koodi	Yhteys eläkeaikeisiin
<b>Tehtävää koskevat voimavarat</b>			
Tehtävän monipuolisuus ja kehittävyys	Kuinka paljon voitte vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu	B27a	*
	Kun ajattelette työnne eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olette, kehitysmahdollisuuksiinne työssä	A10Ba	**
Autonomia	Kuinka paljon voitte vaikuttaa siihen missä järjestyksessä teette työnne	B27b	**
	Kuinka paljon voitte vaikuttaa, työtahtiinne	B27c	*
Tehtävän merkityksellisyys	Pidätkö itse nykyistä työtänne, ei lainkaan tai ei erityisen merkittävä/ melko merkittävä/ erittäin tärkeä ja merkittävä	F6	***
	Näettekö oman työnne tuloksellisenä ja hyödyllisenä	B32f	***
<b>Työn järjestelyjä koskevat työn voimavarat</b>			
Työroolin selkeys	”Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin?”	C19a	*
	”Kuinka paljon voitte vaikuttaa: siihen miten työt jaetaan ihmisten kesken?”	B27e	*
Osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon	”Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne (esim. mitä tulisi tehdä, miten ja kenen kanssa)?”	B32d	NS.
	”Kun ajattelette työnne eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen: Mahdollisuuksiinne vaikuttaa työyhteisönne toimintaan?”	B27e	*
Joustavuus työajoissa	”Kun ajattelette työaikojanne ja muun elämän yhteensovittamista, miten kuvaisitte, Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan?”	B11a	NS.
	”Kuinka paljon voitte vaikuttaa: työaikoihinne?”	B27h	NS.
<b>Työn sosiaaliset voimavarat</b>			
Työyhteisöltä ja esimieheltä saatava tuki	”Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereiltanne, kun työ tuntuu hankalalta?”	B32b	*
	”Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?”	C15a	**
Palaute	”Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni?”	C15k	*
Oikeudenmukaisuus	”Työpaine jakautuu tasaisesti ryhmässä?”	C4e	NS.
	”Esimieheni kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti?”	C15n	**
Luottamus	”Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?”	C15f	**
Arvostus	”Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?”	B32c	**
	”Työpaikallamme arvostetaan vanhempien työntekijöiden työkokemusta?”	C19g	**
	”Kun ajattelette työnne eri osatekijöitä, kuinka tyytyväinen olette: Ammattitaitonne arvostamiseen?”	A10bb	***
<b>Organisatoriset työn voimavarat</b>			
Työpaikan ilmapiiri	”Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki?”	C19c	**
	”Työpaikkamme ilmapiiri on kannustava?”	C19d	***
Avoimuus	”Työpaikallamme välitetään tietoa avoimesti?”	C19h	*

\*\*\* Tilastollisesti erittäin merkitsevä (p < .001)

\*\* Tilastollisesti merkitsevä (p < .01)

\* Tilastollisesti melkein merkitsevä (p ≤ .05)

NS. Ei tilastollisesti merkitsevä

Liite 3 Korrelaatiomatriisi analyysissä käytetyistä muuttujista (Logistinen regressio)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1. Eläkeaikeet	1																		
2. Sukupuoli	-,043	1																	
3. Parisuhde	-,060	-,119**	1																
4. Lapset	,024	-,126**	,074*	1															
5. Muut huollettavat	,038	-,017	-,068*	-,055	1														
6. Terv.tila	,172**	,024	,035	-,056	,044	1													
7. Sos.asema	-,132**	-,118**	-,053	-,011	,055	-,125**	1												
8. TA-sektori	-,046	-,293**	,033	,059	,017	,044	,267**	1											
9. TS-laatu	-,063*	,038	-,057	,034	,038	,000	-,027	-,073*	1										
10. Työaika	-,005	-,001	-,042	-,022	-,030	-,064*	,126**	-,027	,010	1									
11. Työssä jatkamisen edist.	,125**	-,023	-,024	-,028	-,009	,022	,014	-,010	,009	-,028	1								
12. Työn merkityksellisyys	,123**	,094**	-,009	-,035	,031	,119**	-,104**	-,196**	,008	,038	,109**	1							
13. Työn tuloksellisuus	,177**	,053	-,023	-,041	,060	,142**	-,017	-,077*	,017	-,022	,120**	,328**	1						
14. Amm.taidon arvostus	,105**	-,028	,051	-,053	,021	,117**	-,090**	,021	-,004	-,043	,142**	,254**	,229**	1					
15. Kannustava ilmapiiri	,168**	-,033	,086**	,000	-,022	,132**	-,087**	-,035	,065*	-,010	,223**	,217**	,219**	,312**	1				
16. Vaikeus jaksaa työssä	,188**	-,101**	,046	-,036	,026	,328**	,017	,093**	,031	-,064*	,083*	,104**	,203**	,216**	,222**	1			
17. Uhkaa työttömyydestä	,179**	,057	,029	-,009	-,031	,095**	-,107**	-,164**	-,238**	,014	,117**	,100**	,097**	,153**	,177**	,109**	1		
18. Uhkaa työkyvyttömyydestä	,181**	,002	-,025	-,006	,029	,257**	-,108**	,036	-,044	-,068*	,015	,048	,056	,104**	,109**	,285**	,117**	1	
19. Työn imu	,230**	,029	,040	,025	-,006	,236**	-,082**	-,031	,045	-,013	,168**	,289**	,350**	,306**	,356**	,311**	,102**	,108**	1

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

## Liite 4 Haastattelusopimus

### HAASTATTELUSOPIMUS PRO GRADU – TUTKIMUKSEEN: TEKIJÄT JA TOIMENPITEET, JOTKA OVAT YHTEYDESSÄ LÄHELLÄ ELÄKEIKÄÄ OLEVIENTYÖNTEKIJÖIDEN ELÄKEAIKEISIIN

Olen saanut sekä kirjallista että suullista tietoa kyseisestä tutkimuksesta ja mahdollisuuden esittää siitä tutkijalle kysymyksiä.

Olen saanut tiedon, että aineistoa (esim. nauhoitettua haastatteluani) käsitellään seuraavasti:

1. Aineiston salassapito turvataan niin, että aineistoa käsittelevä tutkija allekirjoittaa tämän suostumuksen ja hänen on siten suojattava aineisto ulkopuolisilta, eikä tutkijalla ole oikeutta kertoa haastateltavan henkilökohtaisia tietoja.

2. Tutkimusraportissa henkilökohtaiset tietoni muokataan muotoon, jossa nimeni, asuinpaikkakuntani tai muut tunnistamista mahdollistavat tiedot eivät käy ilmi.

3. Tutkijan lisäksi aineistoja tarkastelevat tarvittaessa vain tutkimuksen ohjaaja Pasi Pyöriä, sekä muut tutkielmaseminaariin osallistuvat opiskelijat. Tällöinkin pyritään siihen, että osallistujien identiteetti on suojattu.

4.

a. \_\_\_\_ Tämän kohdan rastittamalla osallistuja antaa erikseen luvan arkistoida tutkimusmateriaalin tutkimuksen loputtua Yhteiskuntatieteelliseen tietöarkistoon, jossa se anonymisoituna (ts. osallistujaa ei voi tunnistaa) on mahdollisesti käytettävissä myös muiden tutkijoiden tutkimusmateriaalina.

Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä milloin tahansa syytä ilmoittamatta ja pyytää, että mahdollisesti jo nauhoitettu aineisto tuhoetaan.

\_\_\_\_\_

(paikka ja aika)

Suostun osallistumaan tutkimukseen:

\_\_\_\_\_

Allekirjoitus

\_\_\_\_\_

Nimen selvennys

\_\_\_\_\_

(paikka ja aika)

Suostumuksen vastaanottaja:

\_\_\_\_\_

Tutkijan allekirjoitus

\_\_\_\_\_

Nimen selvennys



## Liite 5 Teemahaastattelun runko

### Teemahaastattelu Varmassa marras- joulukuu 2016

Teema	Kysymykset	Apukysymyksiä tarvittaessa
1. Arvot ja ikäasenteet	Miten kuvailisitte työpaikkanne arvoja? Entä ikäasenteita?	Miten työpaikallanne asennoidutaan eri-ikäisiin työntekijöihin? Erityisesti ikääntyneisiin? Miten asiaa voisi parantaa? Tunnistetaanko työpaikalla ikääntymisen vahvuudet? Hyödynnetäänkö niitä?
2. Osaaminen ja sen kehittäminen	Miten koette osaamisenne työyhteisössä? Entä osaamisen kehittämisen?	Miten koette, tuovatko kokemus ja ikääntyminen erityistä hyötyä yritykselle? Miten ikääntyneiden osaamista päivitetään?
3. Osaamisen siirtäminen	Kuinka osaamisen siirtämisestä huolehditaan työyhteisössänne?	Kuinka kokeneiden osaamisen siirtämisestä nuoremmille huolehditaan? Mentorointi ym.?
4. Työkyvystä huolehtiminen	Miten työpaikallanne huolehditaan henkilöstön työkyvystä?	Miten ylläpidetään ja edistetään ikääntyneiden työkykyisyyttä? Työterveydenhuollon rooli? Tyky/Tyhy – toiminta?
5. Arvostus	Kuinka koette oman arvostuksenne työpaikalla ja työyhteisössä?	Koeteko olevanne arvostettu työntekijä, jolla on mielekkäitä työtehtäviä? Ovatko eri-ikäiset työntekijät mielestänne yhdenvertaisessa asemassa?
6. Tyytyväisyys nykyiseen työhön	Miten kuvailisitte tyytyväisyyttä nykyiseen työhönne? Mikä hyvää? Mikä voisi olla paremmin?	Miten tyytyväinen olette: kehitysmahdollisuuksiinne, ammattitaitonne arvostukseen, mahdollisuuteen vaikuttaa työyhteisönne toimintaan, työpaikkanne sosiaalisiin suhteisiin, työtehtävänne sisältöön, työskentelyolosuhteisiinne?
7. Oma työhyvinvointi	Miten arvioisitte nykyistä työhyvinvointianne? Mitä työpaikka voisi tehdä? Entä millainen on oma roolinne työhyvinvoinnin edistäjänä?	Kuinka huolehditte voimavaroistanne? Jaksamisesta? Mitkä asiat työssänne edistävät työhyvinvointianne? Mitä pitäisi muuttaa, että olisitte tyytyväisempi? Voisitte paremmin
8. Taustatiedot	Ammattiasema? Miten kauan olette ollut yrityksen palveluksessa? Aiotteko jatkaa työssänne eläkeikäänne asti? Entä sen yli?	
Muuta	Onko teillä konkreettisia esimerkkejä eri tilanteista? Olisiko vielä jotain mitä olisitte halunnut kertoa?	